

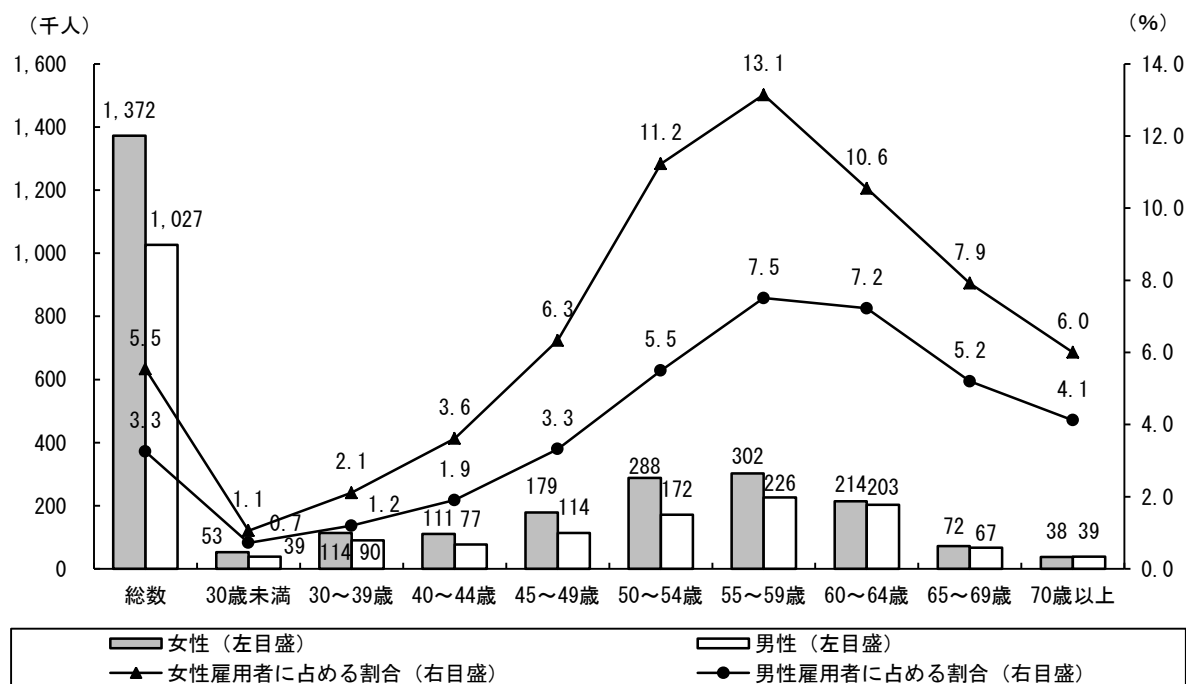
第3節 仕事と介護の両立について

1 仕事と介護の両立の現状

(家族を介護している雇用者～「55～59歳」が男女ともに最も多い)

総務省「就業構造基本調査」により、雇用者について、男女、介護の有無別にみると、介護をしている者は239万9千人で、女性は137万2千人、男性は102万7千人となっており、雇用者総数に占める割合はそれぞれ女性5.5%、男性3.3%となっている。さらに年齢階級別でみると、「55～59歳」が男女ともに人数が最も多く、女性30万2千人、男性が22万6千人となっているが、次に多いのは男性では「60～64歳」で20万3千人、女性では「50～54歳」で28万8千人となっており、女性の方が男性に比べ年齢層がやや低いことが分かる。雇用者総数に占める割合も「55～59歳」が最も高く、女性13.1%、男性7.5%となっている(図表2-3-1)。

図表2-3-1 男女別年齢階級別介護をしている雇用者数と雇用者総数に占める割合



資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

注：1) 会社などの役員含む。

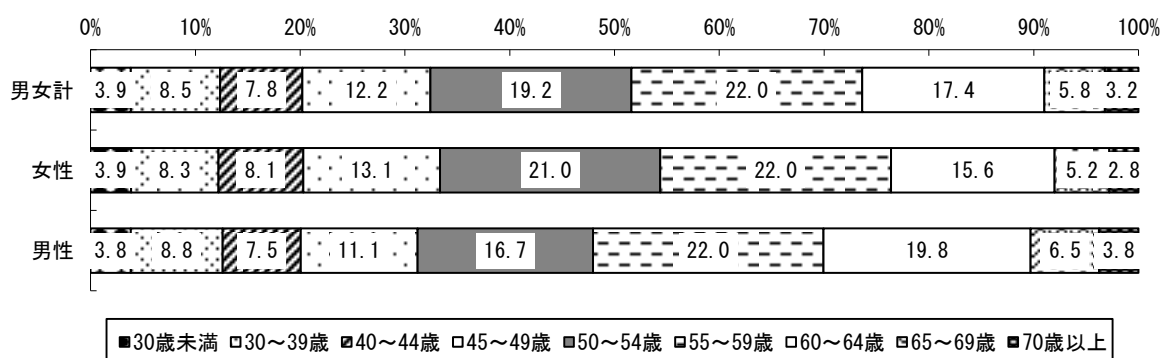
2)

$$\text{雇用者総数に占める割合} = \frac{\text{「介護をしている雇用者」}}{\text{「介護をしている雇用者」} + \text{「介護をしていない雇用者」}}$$

(介護をしている雇用者の年齢階級別構成割合～6割以上が40歳代～50歳代)

総務省「就業構造基本調査」により、介護をしている雇用者の男女別の年齢階級別構成割合をみると、男女ともに「55～59歳」の割合(女性22.0%、男性22.0%)が最も高くなっている。次いで、女性では「50～54歳」(21.0%)、「60～64歳」(15.6%)、男性では「60～64歳」(19.8%)、「50～54歳」(16.7%)の順で高くなっており、男女計でみると40歳代～50歳代の割合が6割を超えている(図表2-3-2)。

図表2-3-2 介護をしている雇用者の年齢階級別構成割合

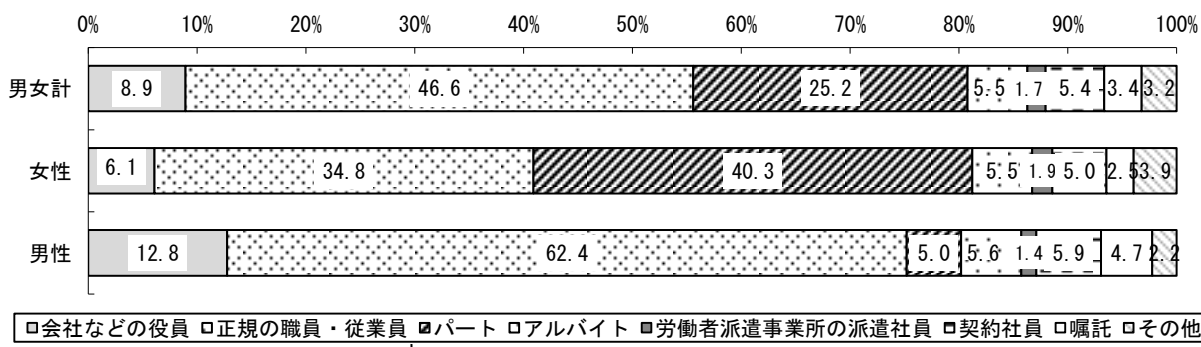


資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)
注：会社などの役員含む。

(介護をしている雇用者の雇用形態別構成割合～女性は「非正規の職員・従業員」、男性は「正規の職員・従業員」の割合が高い)

介護をしている雇用者の男女別の雇用形態別構成割合をみると、女性では「パート」の割合(40.3%)が最も高く、次いで「正規の職員・従業員」(34.8%)となっており、「パート」「アルバイト」等をあわせた「非正規の職員・従業員」の割合が約6割を占めている。一方、男性では「正規の職員・従業員」の割合(62.4%)が最も高く、次いで「契約社員」(5.9%)となっている(図表2-3-3)。

図表2-3-3 介護をしている雇用者の雇用形態別構成割合



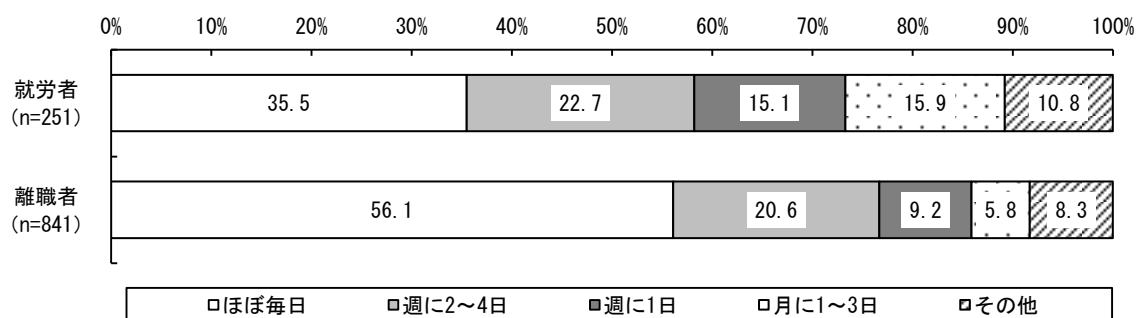
資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)
注：会社などの役員含む。

非正規の職員・従業員

（親の介護等を担っている頻度～「就労者」「離職者」とともに「ほぼ毎日」の割合が最も高い）

三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）（以下「仕事と介護の両立支援に関する調査」という。）によると、親の身体介助、施設や遠距離での介護に加え、定期的な声かけ（見守り）、食事のしたくや掃除、洗濯などの家事、ちょっとした買い物やゴミ出し、通院の送迎や外出の手助け、入退院の手続きや金銭の管理などの手助け（以下「介護等」という。）を行っている40歳代～50歳代の労働者（以下「就労者」という。）及び介護により離職した者（以下「離職者」という。）に対して、その頻度を聞いたところ、「就労者」では、「ほぼ毎日」（35.5%）、「週に2～4日」（22.7%）の順となっている。「離職者」では、離職前に介護等を担っていた頻度が「ほぼ毎日」（56.1%）、「週に2～4日」（20.6%）の順となっており、「就労者」「離職者」とともに、「ほぼ毎日」の割合が最も高くなっている（図表2-3-4）。

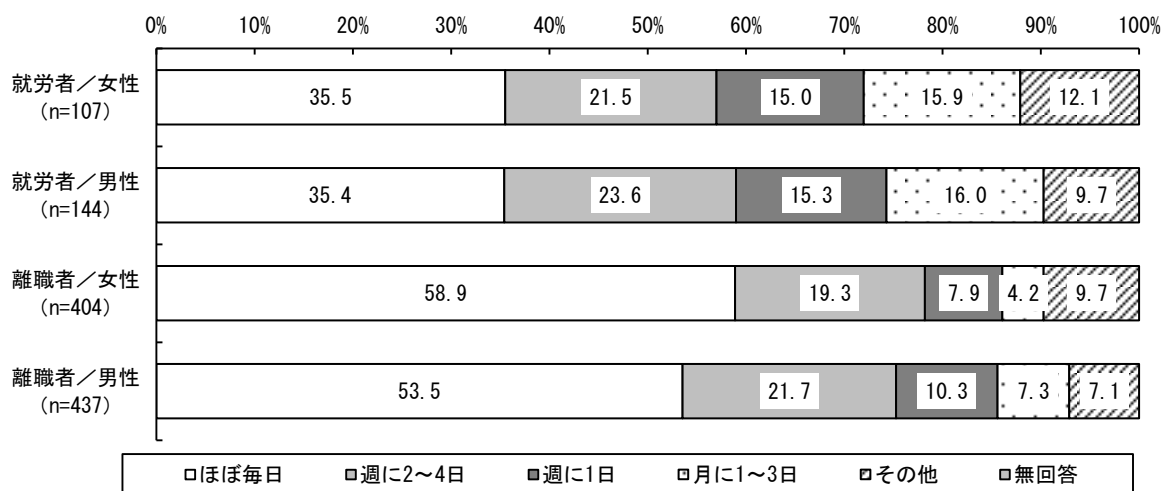
図表2-3-4 就労者・離職者別介護等を担っている頻度



資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）
注：「離職者」は離職前に担っていた介護等の頻度。

さらに、就労者・離職者別かつ男女別に介護等を担っている頻度をみると、「就労者/女性」「就労者/男性」とも「ほぼ毎日」が（35.5%、35.4%）と最も高い割合となっており、男女による差はない。「離職者/女性」「離職者/男性」でも「ほぼ毎日」が（58.9%、53.5%）と最も高い割合となっているが、「離職者」では、女性の方が「ほぼ毎日」介護等を行っていた割合がやや高い（図表2-3-5）。

図表2-3-5 就労者・離職者別かつ男女別介護等を担っている頻度



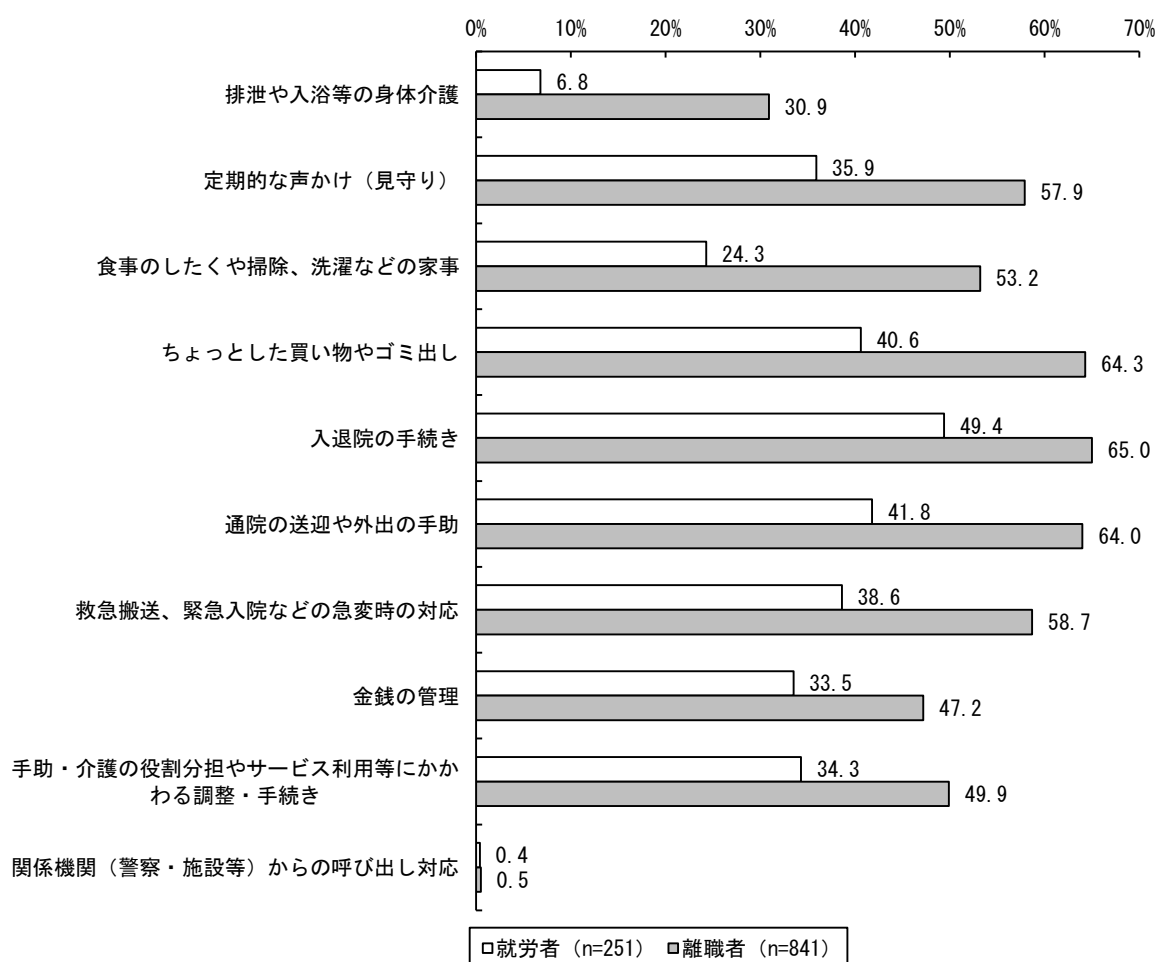
資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）
注：「離職者」は離職前に担っていた介護等の頻度。

（担っている介護等の内容～「離職者」は「排泄や入浴等の身体介護」や「食事のしたくや掃除、洗濯などの家事」を担っている割合が「就労者」を大きく上回る）

介護等が必要な親を持つ「就労者」及び「離職者」について、自身が担っている介護等の内容をみると、「就労者」「離職者」ともに「入退院の手続き」（49.4%、65.0%）の割合が最も高く、次いで「通院の送迎や外出の手助」（41.8%、64.0%）、「ちょっとした買い物やゴミ出し」（40.6%、64.3%）が高くなっている。

全ての内容において、「離職者」が「就労者」を上回っているが、特に「食事のしたくや掃除、洗濯などの家事」「排泄や入浴等の身体介護」で大きな差が見られる（図表2-3-6）。

図表2-3-6 就労者・離職者別担っている介護等の内容（複数回答）



資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）

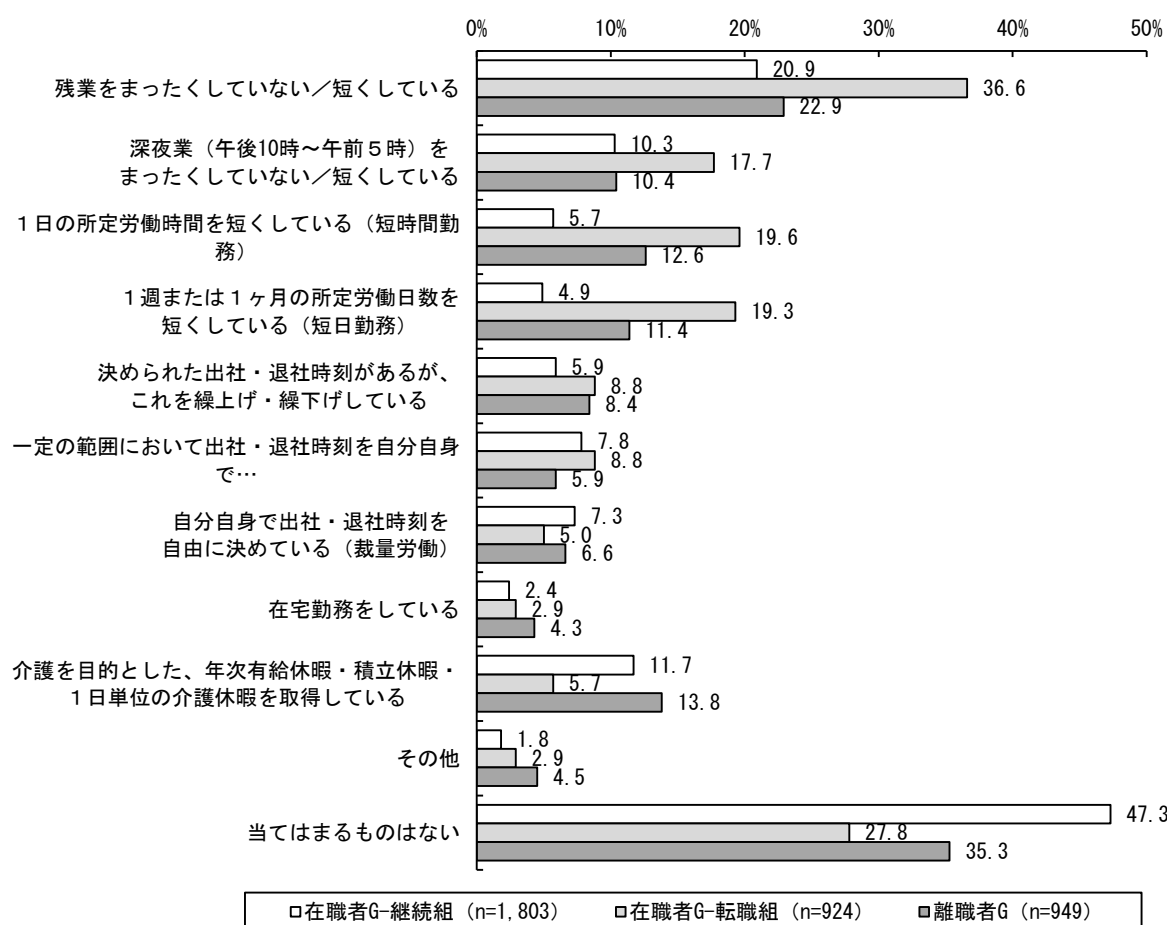
注：1）「離職者」は離職前に担っていた介護等の頻度。

2）「介護等」とは「手助・介護」をいう。

（仕事と介護を両立するための働き方～「残業をまったくしていない／短くしている」の割合が高い）

みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（平成21年度厚生労働省委託事業）（以下「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」という。）によると、家族の介護を始めて以降、仕事を辞めたことがない者（以下「在職者G－継続組」という。）、家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いている者（以下「在職者G－転職組」という。）、家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いていない者（以下「離職者G」という。）それぞれに、仕事と介護を両立するためにどのような働き方をしているか（「離職者G」には離職前について）たずねたところ、「当てはまるものはない」以外では、いずれのグループでも「残業をまったくしていない／短くしている」の割合（「在職者G－継続組」20.9%、「在職者G－転職組」36.6%、「離職者G」22.9%）が高い（図表2－3－7）。

図表2－3－7 仕事と介護の両立のためにしている働き方（複数回答）



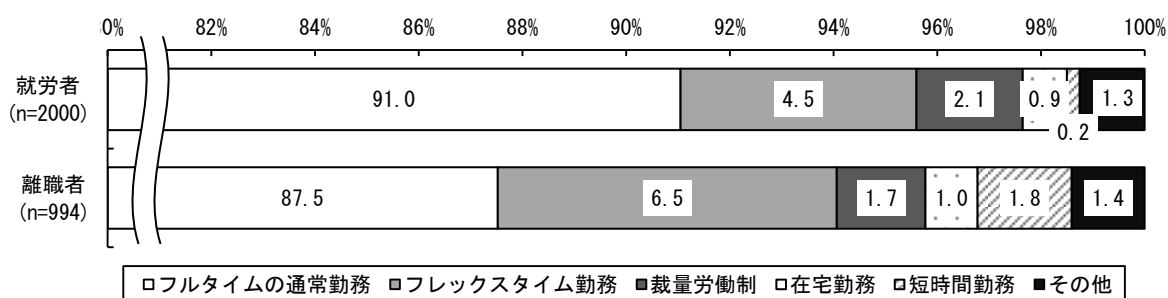
資料出所：みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（平成21年度厚生労働省委託事業）

（介護等を担っている者の勤務形態～「就労者」では「フルタイムの通常勤務」の占める割合が「離職者」より多い）

「仕事と介護の両立支援に関する調査」により、介護等を担っている「就労者」について、勤務形態をみると、「フルタイムの通常勤務」（91.0%）、「フレックスタイム勤務」（4.5%）、「裁量労働制」（2.1%）、「在宅勤務」（0.9%）、「短時間勤務」（0.2%）と9割以上が「フルタイムの通常勤務」となっている。一方、「離職者」では、「フルタイムの通常勤務」（87.5%）、「フレックスタイム勤務」（6.5%）、「裁量労働制」（1.7%）、「在宅勤務」（1.0%）、「短時間勤務」（1.8%）となっている。

「就労者」は「離職者」に比べて「フルタイムの通常勤務」の割合が、「離職者」は「就労者」に比べて「フレックスタイム勤務」及び「短時間勤務」の割合がやや高くなっている（図表2-3-8）。

図表2-3-8 就労者・離職者別介護等を担っている者の勤務形態



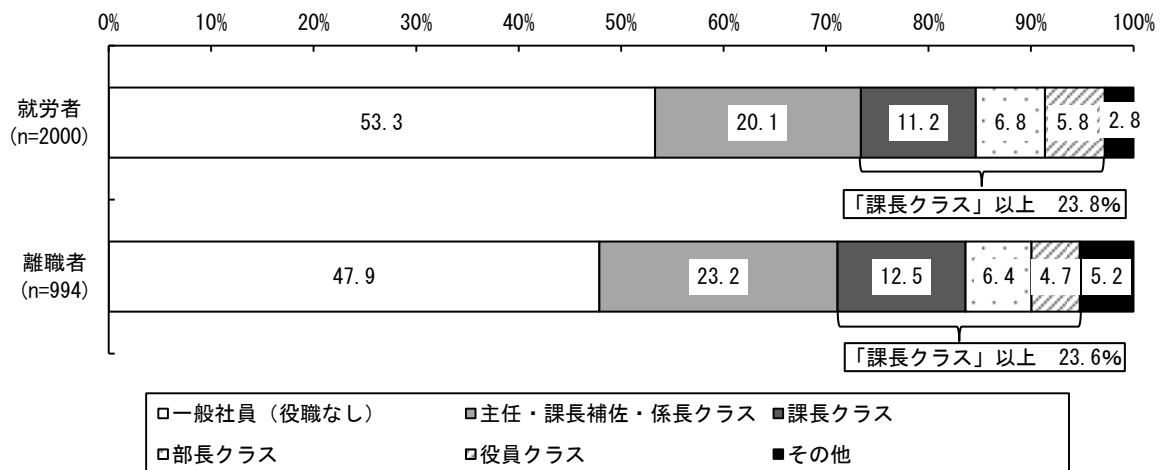
資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）
注：「離職者」は離職前の勤務形態

（介護等を担っている者の役職～「就労者」「離職者」とともに4人に1人が「課長クラス」以上）

介護等を担っている「就労者」の役職をみると、「一般社員（役職なし）」（53.3%）、「主任・課長補佐・係長クラス」（20.1%）、「課長クラス」（11.2%）、「部長クラス」（6.8%）、「役員クラス」（5.8%）となっており、「一般社員（役職なし）」が5割を超えているものの23.8%が「課長クラス」以上となっている。

「離職者」では「一般社員（役職なし）」（47.9%）、「主任・課長補佐・係長クラス」（23.2%）、「課長クラス」（12.5%）、「部長クラス」（6.4%）、「役員クラス」（4.7%）で、「課長クラス」以上は23.6%であり、「就労者」「離職者」とともに4人に1人が「課長クラス」以上となっている（図表2-3-9）。

図表2-3-9 就労者・離職者別介護等を担っている者の役職

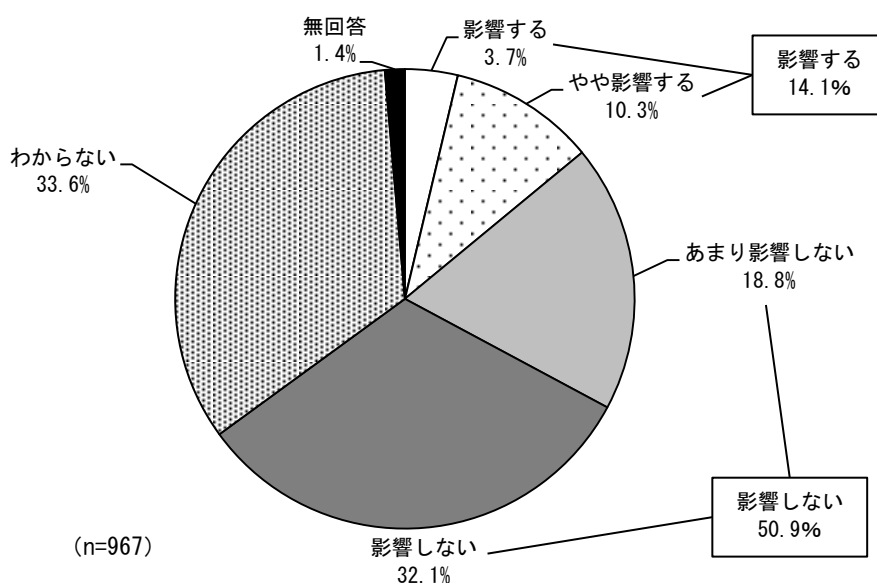


資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）
注：「離職者」は離職前の役職。

(長期的な昇進・昇格への影響～『影響しない』と回答した企業が過半数)

三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業(仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査)」(平成24年度厚生労働省委託事業)
(以下「両立支援ベストプラクティス普及事業(仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査)」という。)によると、管理職が仕事と介護との両立支援制度を利用した場合、長期的な昇進・昇格に影響するかをみると、『影響する』と回答した企業の割合(「影響する」(3.7%)と「やや影響する」(10.3%)の合計)は14.1%となっている。また、『影響しない』と回答した企業の割合(「影響しない」(32.1%)と「あまり影響しない」(18.8%)の合計)は50.9%と半数を超え、『影響する』と回答した企業を大幅に上回っている。「わからない」と回答した企業は33.6%となっている(図表2-3-10)。

図表2-3-10 仕事と介護の両立支援制度を利用したことによる
長期的な昇進・昇格への影響

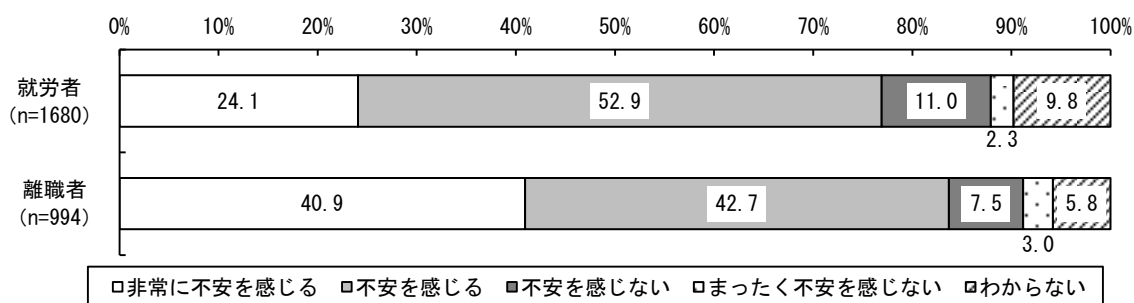


資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業(仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査)」(平成24年度厚生労働省委託事業)

2 仕事と介護等の両立に対する労働者の意識と企業における実態把握について (仕事と介護等の両立に対する不安感～就労者の7割、離職者の8割を超える者が不安感を抱いている)

「仕事と介護の両立支援に関する調査」により、仕事と介護等の両立に対する不安感について就労者・離職者別にみると、「就労者」では「不安を感じる」は52.9%、「非常に不安を感じる」は24.1%となっており、不安感を抱いている者の割合が7割を超えている。また、「離職者」では「不安を感じる」は42.7%、「非常に不安を感じる」は40.9%と、不安感を抱いていた者の割合が8割を超えており、「就労者」に比べて高くなっている（図表2-3-11）。

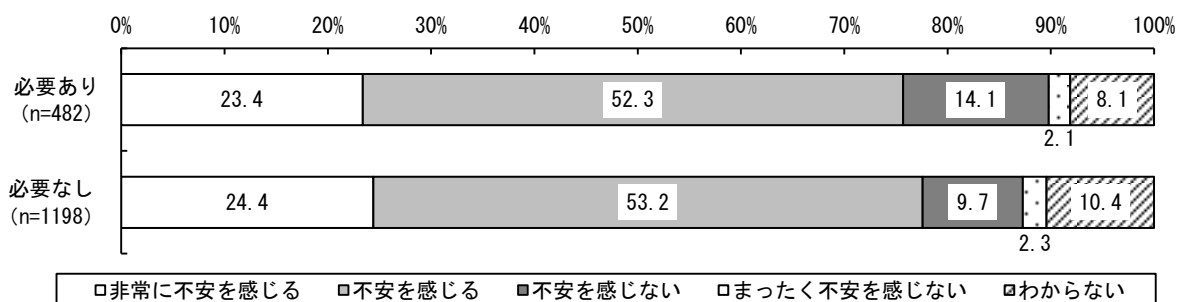
図表2-3-11 就労者・離職者別仕事と介護等の両立に対する不安感



資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）
注：「離職者」は離職前の介護等に対する不安感。

さらに、仕事と介護等の両立に対する就労者の不安感を、現在、介護等が必要な親の有無別にみると、介護等の「必要あり」では「不安を感じる」は52.3%、「非常に不安を感じる」は23.4%となっている一方、「必要なし」でも「不安を感じる」は53.2%、「非常に不安を感じる」は24.4%となっており、介護等の必要の有無に関わらず不安感を抱いている者の割合は7割を超えている（図表2-3-12）。

図表2-3-12 現在、介護等が必要な親の有無別
仕事と介護等の両立に対する不安感

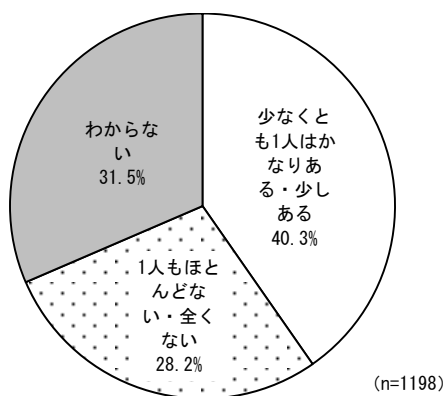


資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）
注：「離職者」は離職前の介護等に対する不安感。

（現在、介護等が必要でない親が今後5年間のうちに必要になる可能性～4割を超える者の親が、介護等が必要になる可能性が高い）

現在、介護等が必要な親（本人又は配偶者の親）がいない就労者について、今後5年間のうちに親の介護等が必要になる可能性についてみると、「少なくとも1人はかなりある・少しある」が40.3%、「1人もほとんどない・全くない」が28.2%、「わからない」が31.5%となっている（図表2-3-13）。

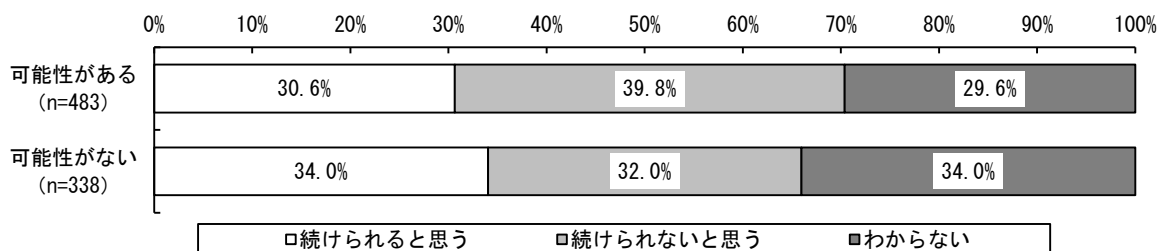
図表2-3-13 現在、介護等が必要な親がいない就労者の
今後の5年間のうちに親の介護等が必要になる可能性



資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成

今後5年間のうちに介護等が必要になる可能性の有無別に、仕事と介護等を両立して就業継続することの可能性をみると、「少なくとも1人はかなりある・少しある」と回答した者（「可能性がある」）については、「続けられると思う」が30.6%、「続けられないと思う」が39.8%、「わからない」が29.6%となっている。一方、「1人もほとんどない・全くない」と回答した者（「可能性がない」）については、「続けられると思う」が34.0%、「続けられないと思う」が32.0%、「わからない」が34.0%となっている（図表2-3-14）。

図表2-3-14 今後5年間のうちに介護等が必要になる可能性別
仕事と介護等を両立し就業継続する可能性

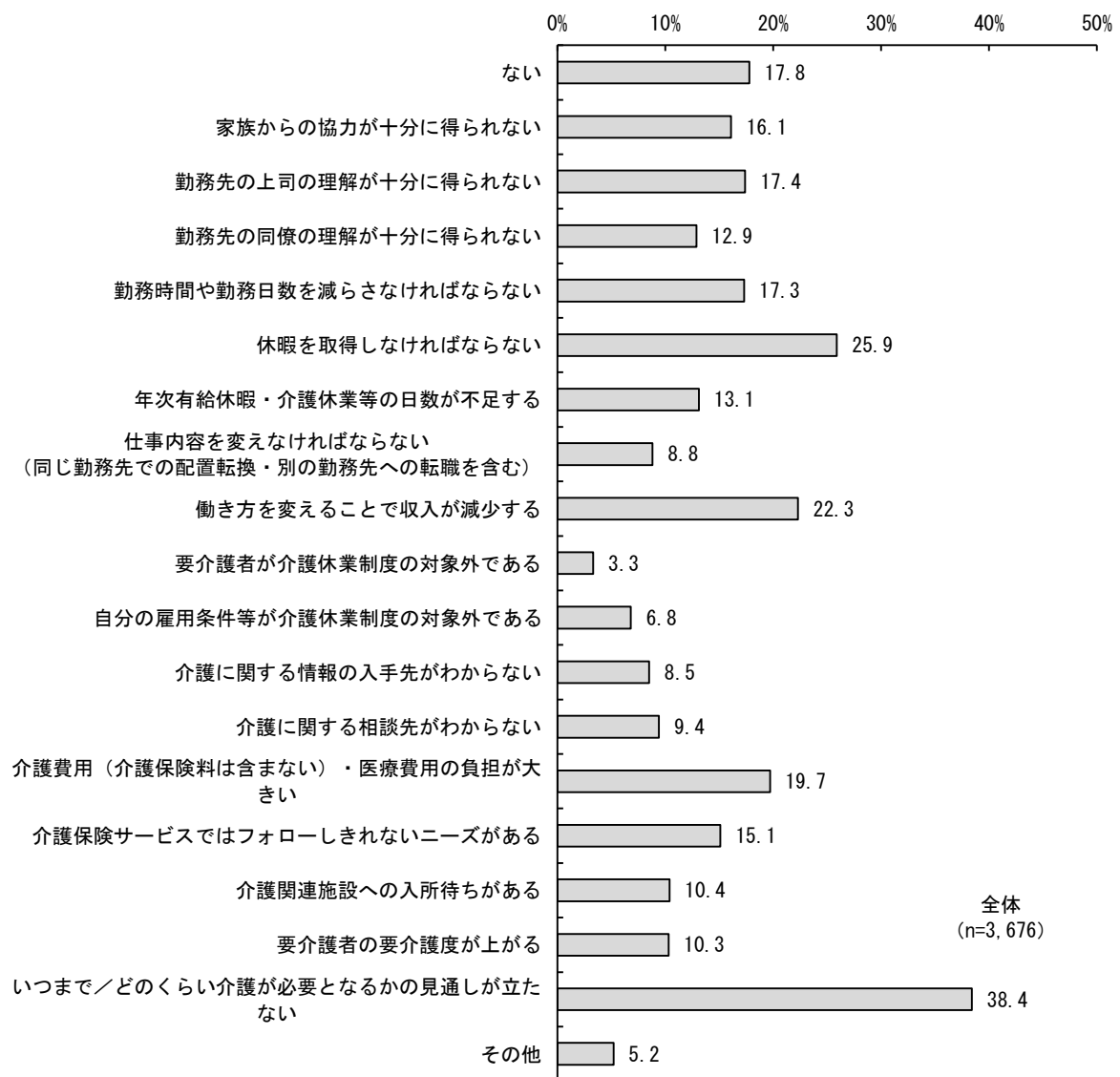


資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）

（介護を行う中で困った点や直面した課題～「いつまで／どのくらい介護が必要となるかの見通しが立たない」の割合が38.4%と最も高い）

「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」により、介護を行う中で困った点や直面した課題をみると、「いつまで／どのくらい介護が必要となるかの見通しが立たない」が38.4%、「休暇を取得しなければならない」が25.9%、「働き方を変えることで収入が減少する」が22.3%となっている（図表2-3-15）。

図表2-3-15 介護を行う中で困った点や直面した課題（複数回答）

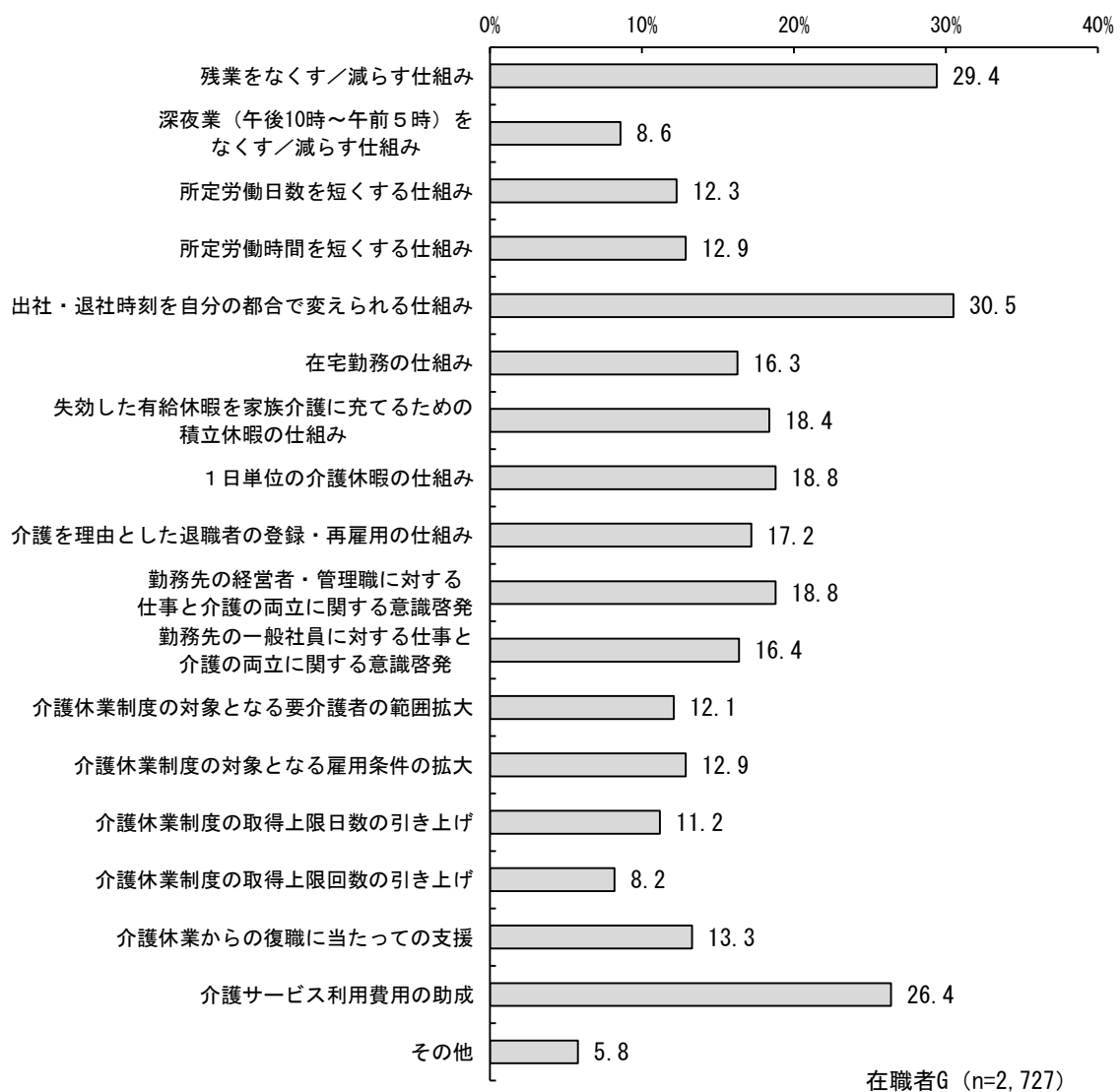


資料出所：みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（平成21年度厚生労働省委託事業）

（仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援～「残業をなくす／減らす仕組み」「入社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」の割合が高い）

仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援について、「在職者G－継続組」及び「在職者G－転職組」にたずねたところ、「入社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」（30.5%）、「残業をなくす／減らす仕組み」（29.4%）、「介護サービス利用費用の助成」（26.4%）の割合が高くなっている（図表2－3－16）。

図表2－3－16 仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援（複数回答）

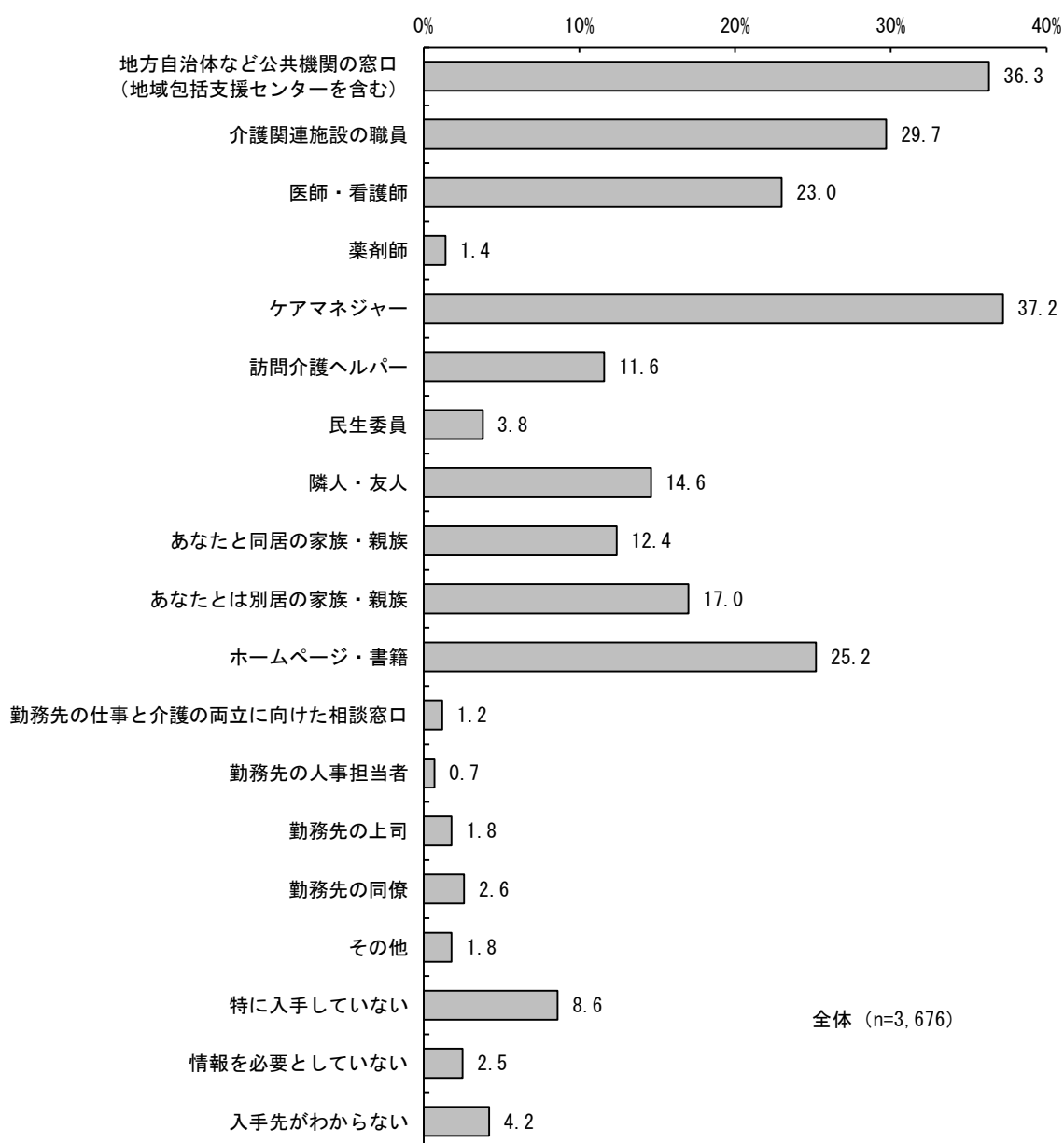


資料出所：みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（平成21年度厚生労働省委託事業）

(介護に関する情報の入手先～勤務先で入手する機会が少ない)

労働者の介護に関する情報の入手先をみると、「ケアマネージャー」が 37.2%、「地方自治体など公共機関の窓口（地域包括支援センターを含む）」が 36.3%、「介護関連施設の職員」が 29.7%となっている。その一方、「勤務先の仕事と介護の両立に向けた相談窓口」「勤務先の人事担当者」「勤務先の上司」はそれぞれ 3%未満であり、勤務先で情報を入手する機会が少ないことが分かる（図表 2-3-17）。

図表 2-3-17 介護に関する情報の入手先（複数回答）

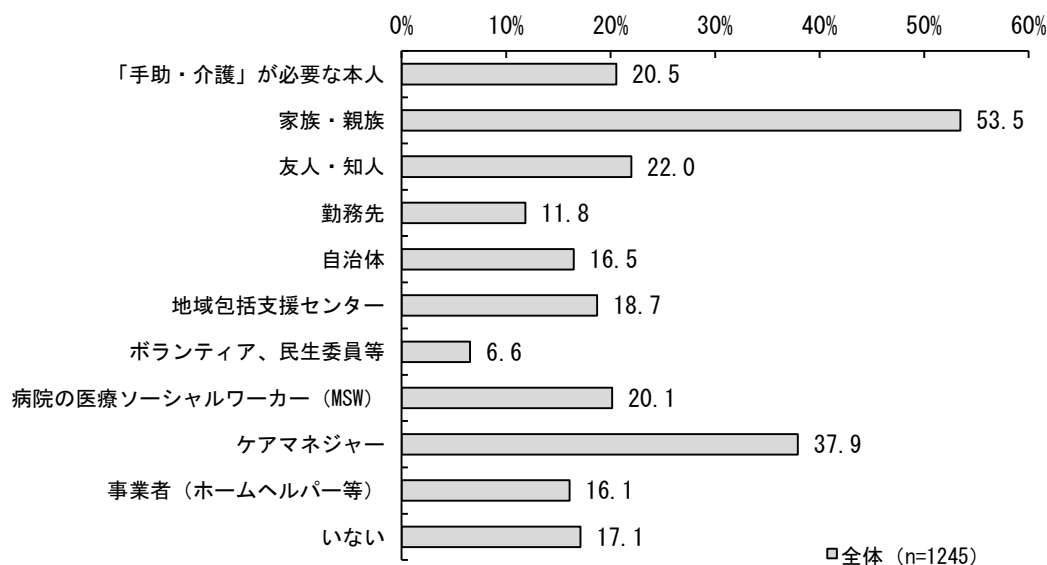


資料出所：みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（平成 21 年度厚生労働省委託事業）

(介護等について相談した人～勤務先に相談した割合は1割程度)

「仕事と介護の両立支援に関する調査」により、介護等を担っている就労者及び離職者が介護等について相談した人の割合をみると、「家族・親族」が53.5%で最も高く、次いで「ケアマネジャー」が37.9%となっている。勤務先に相談した割合は11.8%となっている(図表2-3-18)。

図表2-3-18 介護等について相談した人(複数回答)



資料出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」(平成24年度厚生労働省委託事業)

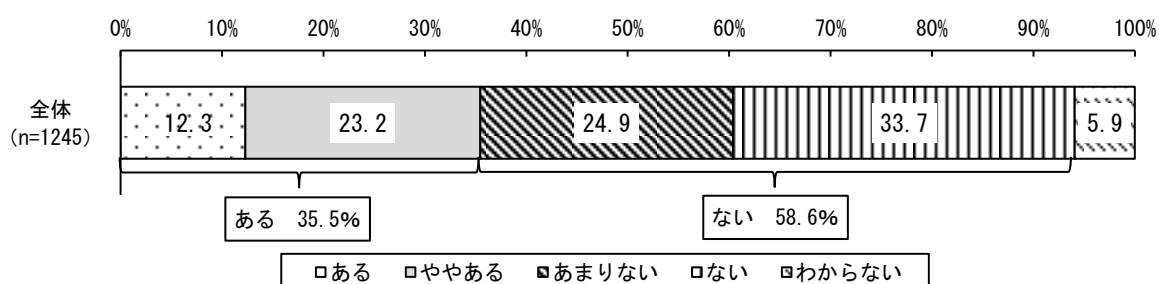
注:1)「離職者」は離職前に相談した人。

2)「介護等」とは「手助・介護」をいう。

(介護等について上司や同僚に知られることへの抵抗感～約6割は抵抗感がない)

介護等を担っている就労者及び離職者について、上司や同僚に知られることへの抵抗感をみると、『ある』(「ある」「ややある」の合計)が35.5%に対して、『ない』(「ない」「あまりない」の合計)が58.6%となっている(図表2-3-19)。

図表2-3-19 介護について上司や同僚に知られることへの抵抗感



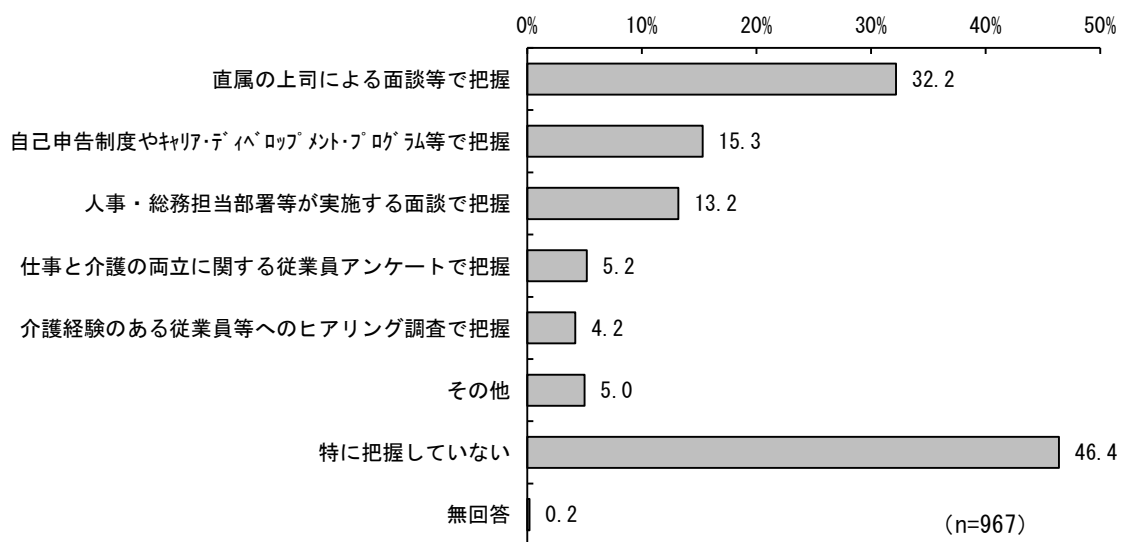
資料出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」(平成24年度厚生労働省委託事業)

注:「離職者」は離職前の状況。

（介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握の状況～特に把握していない企業が約半数）

「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート企業調査）」により、企業が過去3年間に、介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態や、どのような両立支援を求めているのか、ニーズ把握の状況をみると、「直属の上司による面談等で把握」が32.2%、次いで「自己申告制度やキャリア・ディベロップメント・プログラム等で把握」が15.3%、「人事・総務担当部署等が実施する面談で把握」が13.2%となっている。一方、「特に把握していない」が46.4%と半数弱にも上っている（図表2-3-20）。

図表2-3-20 介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握の状況（複数回答）

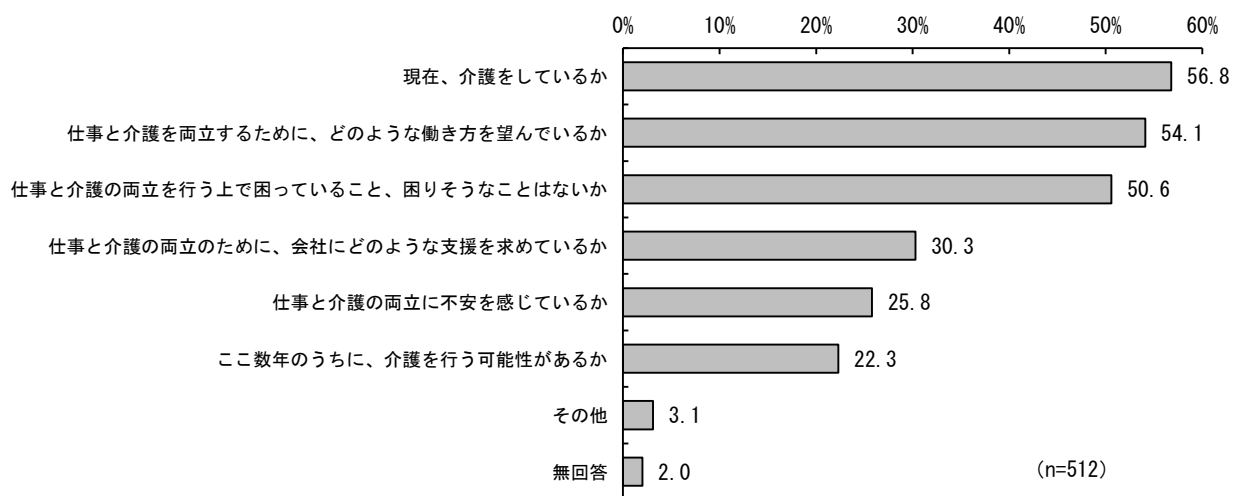


資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート企業調査）」（平成24年度厚生労働省委託事業）

(介護ニーズの把握内容～「現在、介護をしているか」について把握している割合が56.8%と最も高い)

介護のニーズを把握した企業について、把握した内容についてみると、「現在、介護をしているか」が56.8%と最も割合が高く、次いで「仕事と介護を両立するために、どのような働き方を望んでいるか」(54.1%)、「仕事と介護の両立を行う上で困っていること、困りそうなことはないか」(50.6%)となっている(図表2-3-21)。

図表2-3-21 介護ニーズの把握内容(複数回答)

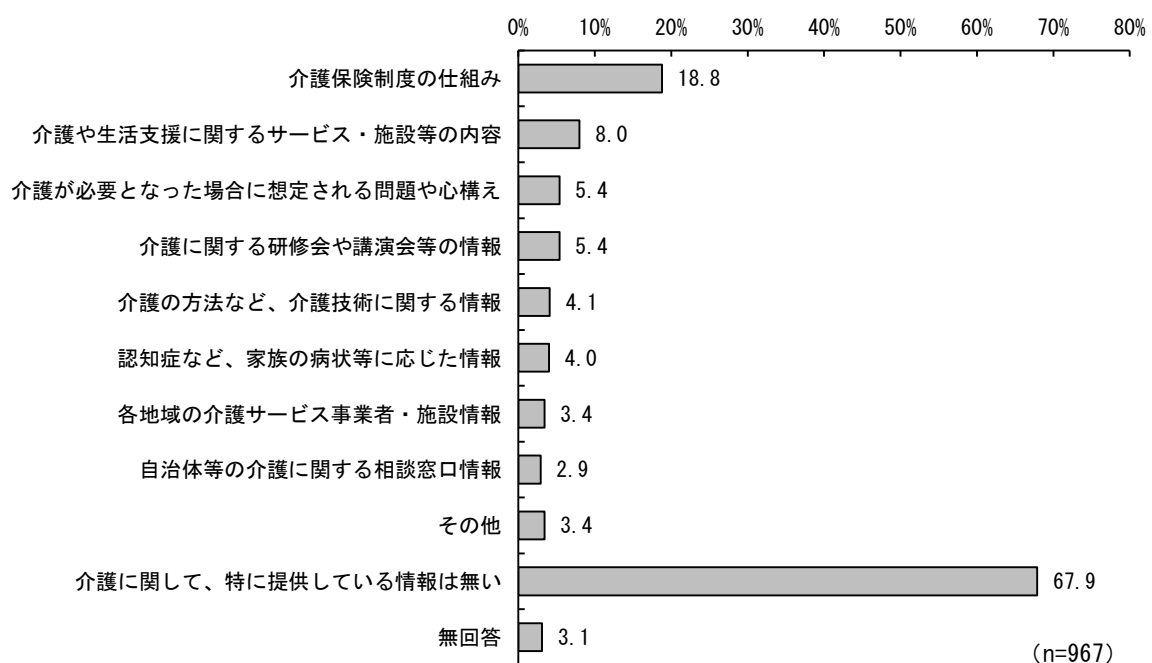


資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業(仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査)」(平成24年度厚生労働省委託事業)

（介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供～介護に関して、特に提供している情報がない企業が7割程度）

介護に関する社外の制度やサービス等について、企業が正社員にどのような情報を提供しているかをみると、「介護に関して、特に提供している情報は無い」（67.9%）が約7割と高い割合となっている。情報提供をしている企業について、その内容をみると、「介護保険制度の仕組み」が18.8%、「介護や生活支援に関するサービス・施設等の内容」が8.0%となっている（図表2-3-22）。

図表2-3-22 正社員に提供している介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報の内容（複数回答）

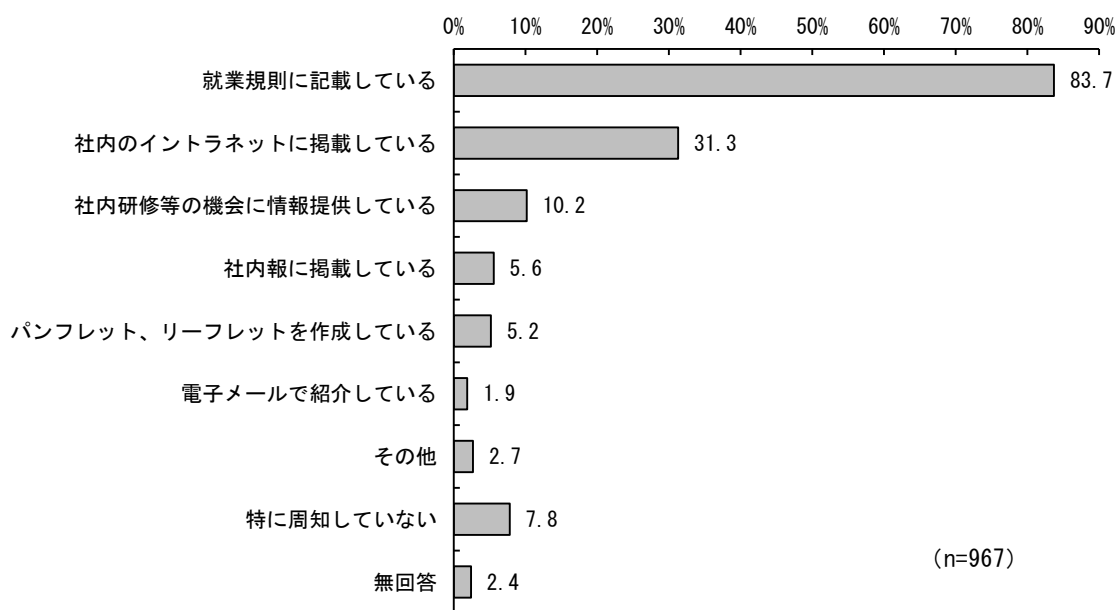


資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査）」（平成24年度厚生労働省委託事業）

（従業員に対する会社の両立支援制度の周知方法～就業規則に記載している企業の割合が最も高く8割超、特に周知していない企業も1割弱）

従業員に対して、会社の両立支援制度をどのように周知しているかをみると、「就業規則に記載している」が83.7%と最も割合が高く、次いで「社内のイントラネットに記載している」（31.3%）、「社内研修等の機会に情報提供している」（10.2%）となっている。また、「特に周知していない」も7.8%となっている（図表2-3-23）。

図表2-3-23 従業員に対する会社の両立支援制度の周知方法（複数回答）



資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査）」（平成24年度厚生労働省委託事業）

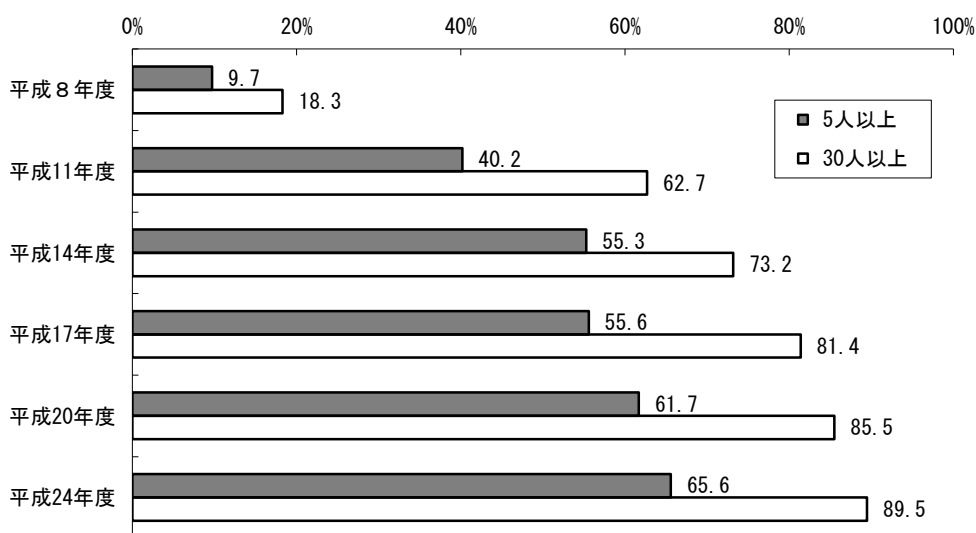
3 仕事と介護の両立に関する制度の利用状況と継続就業について

(介護休業制度の規定状況～事業所規模が大きいほど規定率が高い)

厚生労働省「雇用均等基本調査」によると、介護休業制度の規定がある事業所の割合は、平成24年度で、事業所規模5人以上では、65.6%、30人以上では89.5%と上昇傾向にある（図表2-3-24）。

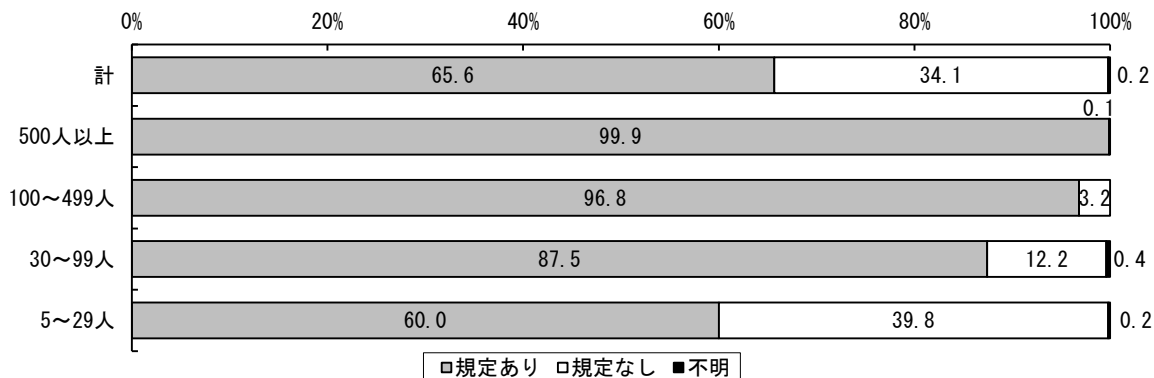
事業所の規模別にみると、500人以上規模で99.9%、100～499人規模で96.8%、30～99人規模で87.5%、5～29人規模で60.0%となっており、規模の大きな事業所では規定がある割合が高いものの、規模の小さな事業所では規定がある割合が低くなっている（図表2-3-25）。

図表2-3-24 介護休業制度の規定がある事業所割合の推移



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

図表2-3-25 事業所規模別介護休業制度の規定状況

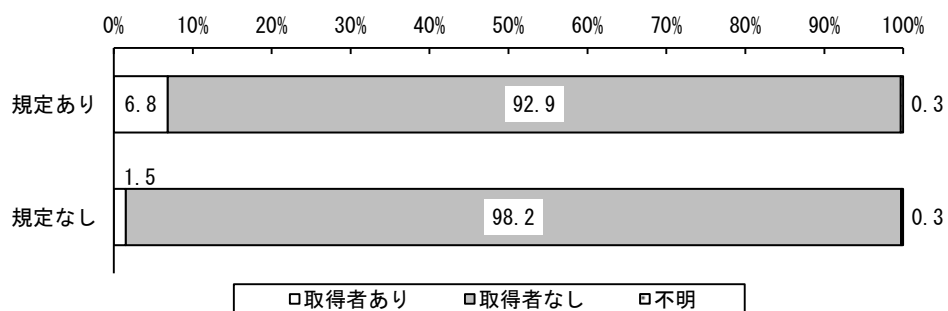


資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成24年度）

(介護休業制度の規定・介護休業者の有無別事業所割合～規定がある事業所の取得率はない事業所の4.5倍)

介護休業規定の有無別に、これまでに介護休業を取得した労働者がいるかについてみると、規定がある事業所では「取得者あり」が6.8%であった。一方、規定がない事業所では「取得者あり」が1.5%となっており、規定がある事業所の取得率は、規定がない事業所の4.5倍となっている(図表2-3-26)。

図表2-3-26 介護休業制度の規定・介護休業者の有無別事業所割合



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成24年度)

(介護休業取得者割合～介護をしている雇用者のうち女性は2.9%、男性は3.5%)

総務省「就業構造基本調査」により、介護をしている雇用者のうち介護休業を取得した人の割合をみると、3.2%となっており、性別でみると女性2.9%、男性3.5%となっている。年齢階級別にみると、「45～49歳」の取得割合が最も高く、4.5%（女性4.1%、男性5.2%）、次に「50～54歳」が3.9%（女性3.5%、男性4.5%）となっている。「30～39歳」及び「65～69歳」以外のすべての年齢階級において女性よりも男性の取得割合が高い（図表2-3-27）。

年齢階級別構成割合をみると、「50～54歳」（23.6%）が最も高く、次いで「55～59歳」（21.9%）、「45～49歳」（17.4%）の順となっている（図表2-3-28）。

図表2-3-27 介護をしている雇用者に占める介護休業取得者割合

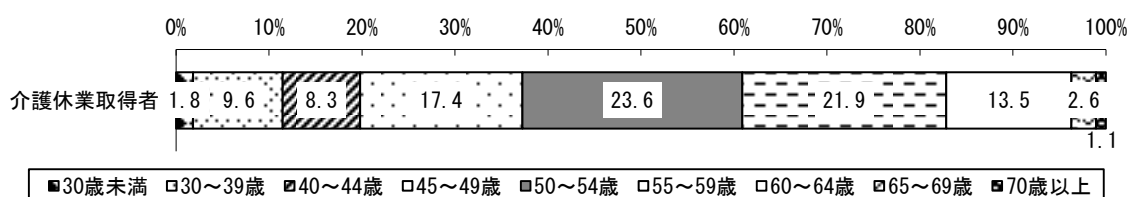
	総数		女性		男性	
	介護をしている雇用者	介護休業取得者	介護をしている雇用者	介護休業取得者	介護をしている雇用者	介護休業取得者
計	100.0	3.2 (100.0)	100.0	2.9 (52.8)	100.0	3.5 (47.2)
年齢階級別	30歳未満	100.0	1.5 (100.0)	1.3 (50.0)	1.8 (50.0)	
	30～39歳	100.0	3.6 (100.0)	3.9 (61.6)	3.1 (38.4)	
	40～44歳	100.0	3.3 (100.0)	3.1 (55.6)	3.6 (44.4)	
	45～49歳	100.0	4.5 (100.0)	4.1 (55.3)	5.2 (44.7)	
	50～54歳	100.0	3.9 (100.0)	3.5 (56.4)	4.5 (43.6)	
	55～59歳	100.0	3.1 (100.0)	2.6 (48.2)	3.8 (51.8)	
	60～64歳	100.0	2.4 (100.0)	2.1 (43.1)	2.9 (56.9)	
	65～69歳	100.0	1.4 (100.0)	1.8 (65.0)	1.0 (35.0)	
	70歳以上	100.0	1.0 (100.0)	0.8 (37.5)	1.3 (62.5)	

資料出所：総務省「就業構造基本調査」（平成24年）より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。

注：1）会社などの役員含む。

2）「介護休業制度の利用あり」総数から女性の利用者を引いた数を男性の利用者数とした。

図表2-3-28 介護休業取得者の年齢階級別構成割合



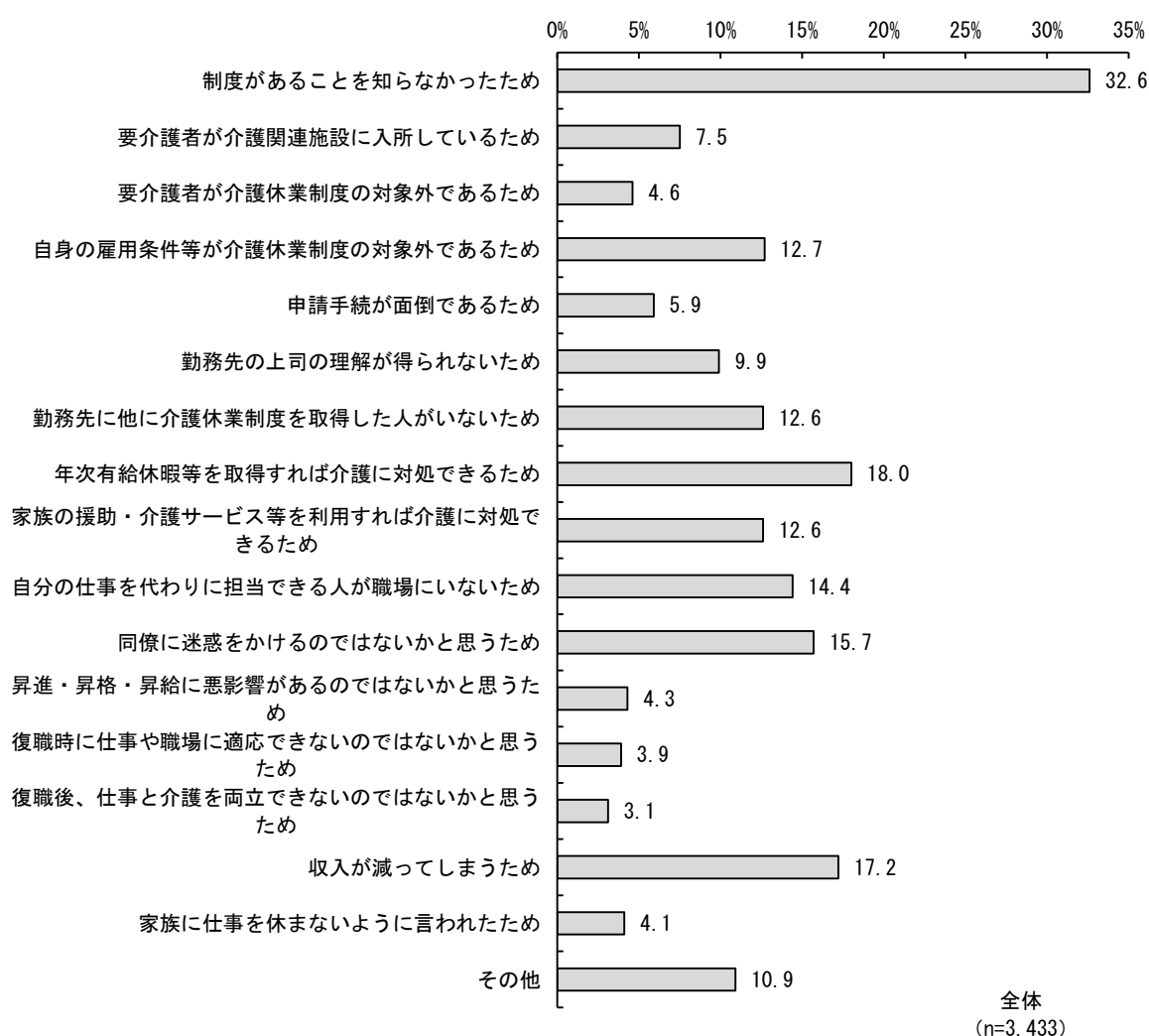
資料出所：総務省「就業構造基本調査」（平成24年）

注：会社などの役員含む。

(介護休業を取得しなかった理由～「制度があることを知らなかったため」が3割)

「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」により、介護休業を取得しなかった理由をみると、「制度があることを知らなかったため」が32.6%、「年次有給休暇等を取得すれば介護に対処できるため」が18.0%、「収入が減ってしまうため」が17.2%、「同僚に迷惑をかけるのではないかと思うため」が15.7%、「自分の仕事を代わりに担当できる人が職場にいないため」が14.4%となっている(図表2-3-29)。

図表2-3-29 介護休業を取得しなかった理由(複数回答) ※参考値



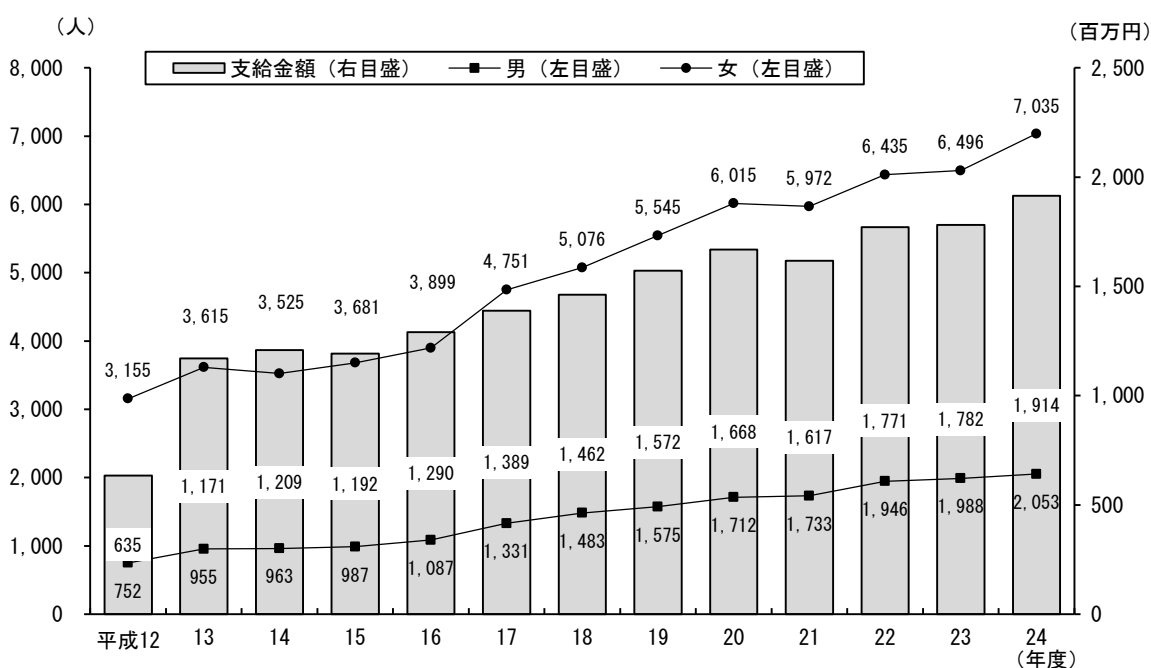
資料出所：みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」(平成21年度厚生労働省委託事業)

注：当該データには、厳密な介護休業ではなく、「介護を理由に休業」したケースや「介護のために有給休暇を取得」しているケースが含まれている可能性が大きいいため、参考値扱いとなっている。

(介護休業給付の受給者数及び支給額の推移～この10年で受給者数は約2倍、支給額は1.6倍に)

雇用保険法に基づく介護休業給付の受給者数及び支給額をみると、平成24年度の受給者数は9,088人、支給額は1,914百万円となっている。10年前の平成14年度に比べ受給者数は4,600人(平成14年度4,488人)、支給額705百万円(同1,209百万円)増加した。この10年間で、介護休業給付の受給者数は約2倍に、支給額は約1.6倍になっている(図表2-3-30)。

図表2-3-30 介護休業給付の受給者数及び支給額の推移



資料出所：厚生労働省「雇用保険事業年報」

<介護休業給付>

雇用保険の一般被保険者が要介護状態(※1)にある対象家族(※2)を介護するための休業をした場合に、一定の要件を満たすと介護休業給付の支給を受けることができる。

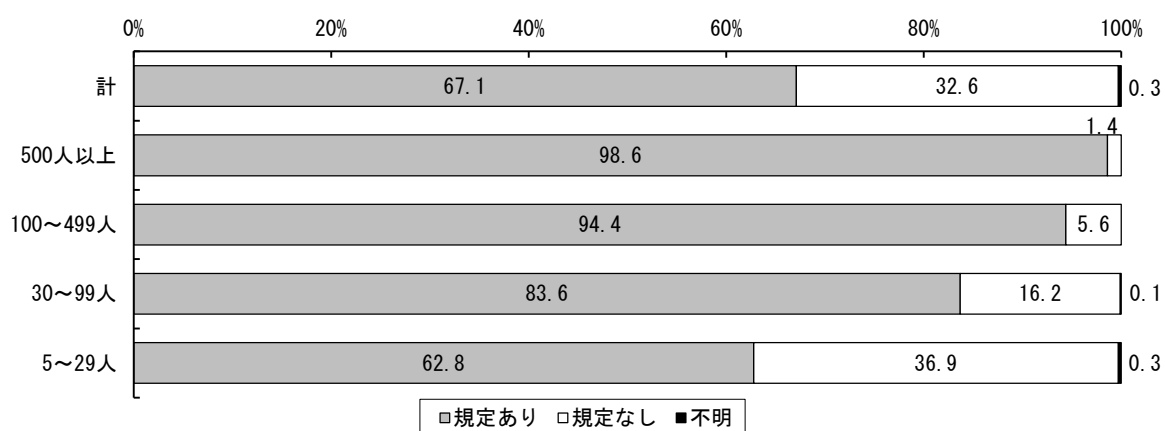
※1 負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護(歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること)を必要とする状態。介護保険法において定める「要介護」の認定区分とは異なる。

※2 配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む)、父母(養父母を含む)、子(養子を含む)、配偶者の父母(養父母を含む)及び同居かつ扶養している一般被保険者の祖父母、兄弟姉妹、孫。

(介護休暇の規定状況～事業所規模が大きいほど規定率が高い)

平成 22 年 6 月に施行された改正育児・介護休業法により導入された介護休暇について、事業所における規定状況をみると、規定がある事業所割合は、67.1%となっている。事業所の規模別にみると、500 人以上規模で 98.6%、100～499 人規模で 94.4%、30～99 人規模で 83.6%、5～29 人規模で 62.8%となっており、規模の大きな事業所では規定がある割合が高いものの、規模の小さな事業所では規定がある割合が低くなっている（図表 2－3－31）。

図表 2－3－31 事業所規模別介護休暇制度の規定状況



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成 23 年度）

注：1）常時 100 人以下の労働者を雇用する事業主は、平成 24 年 7 月 1 日施行。

2）岩手、宮城及び福島を除く全国の結果。

(介護休暇取得者割合～介護をしている雇用者のうち女性は2.2%、男性は2.5%)

介護をしている雇用者のうち介護休暇を取得した人の割合をみると、2.3%となっており、性別でみると、女性は2.2%、男性は2.5%となっている。年齢階級別にみると、「40～44歳」の取得割合が最も高く、3.2%（女性2.6%、男性4.0%）、次に「30～39歳」が2.8%（女性2.5%、男性3.2%）となっている（図表2-3-32）。

年齢階級別構成割合をみると、「55～59歳」（23.8%）が最も高く、次いで「50～54歳」（21.3%）、「60～64歳」（14.1%）の順となっている（図表2-3-33）。

図表2-3-32 介護をしている雇用者に占める介護休暇取得者割合

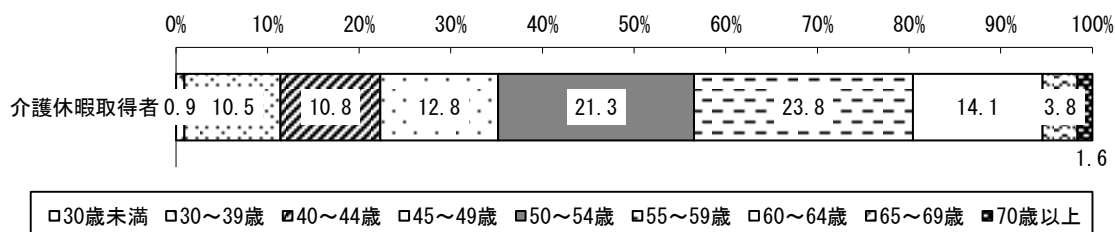
	総数		女性		男性		
	介護をしている雇用者	介護休暇取得者	介護をしている雇用者	介護休暇取得者	介護をしている雇用者	介護休暇取得者	
計	100.0	2.3 (100.0)	100.0	2.2 (54.2)	100.0	2.5 (45.8)	
年齢階級別	30歳未満	100.0	0.5 (100.0)	100.0	0.6 (60.0)	100.0	0.5 (40.0)
	30～39歳	100.0	2.8 (100.0)	100.0	2.5 (50.0)	100.0	3.2 (50.0)
	40～44歳	100.0	3.2 (100.0)	100.0	2.6 (48.3)	100.0	4.0 (51.7)
	45～49歳	100.0	2.4 (100.0)	100.0	2.2 (56.3)	100.0	2.7 (43.7)
	50～54歳	100.0	2.6 (100.0)	100.0	2.5 (61.0)	100.0	2.7 (39.0)
	55～59歳	100.0	2.5 (100.0)	100.0	2.2 (50.0)	100.0	2.9 (50.0)
	60～64歳	100.0	1.9 (100.0)	100.0	1.9 (51.3)	100.0	1.9 (48.7)
	65～69歳	100.0	1.5 (100.0)	100.0	2.1 (71.4)	100.0	0.9 (28.6)
	70歳以上	100.0	1.2 (100.0)	100.0	1.6 (66.7)	100.0	0.8 (33.3)

資料出所：総務省「就業構造基本調査」（平成24年）より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。

注：1）会社などの役員含む。

2）「介護休業制度の利用あり」総数から女性の利用者を引いた数を男性の利用者数とした。

図表2-3-33 介護休暇取得者の年齢階級別構成割合



資料出所：総務省「就業構造基本調査」（平成24年）

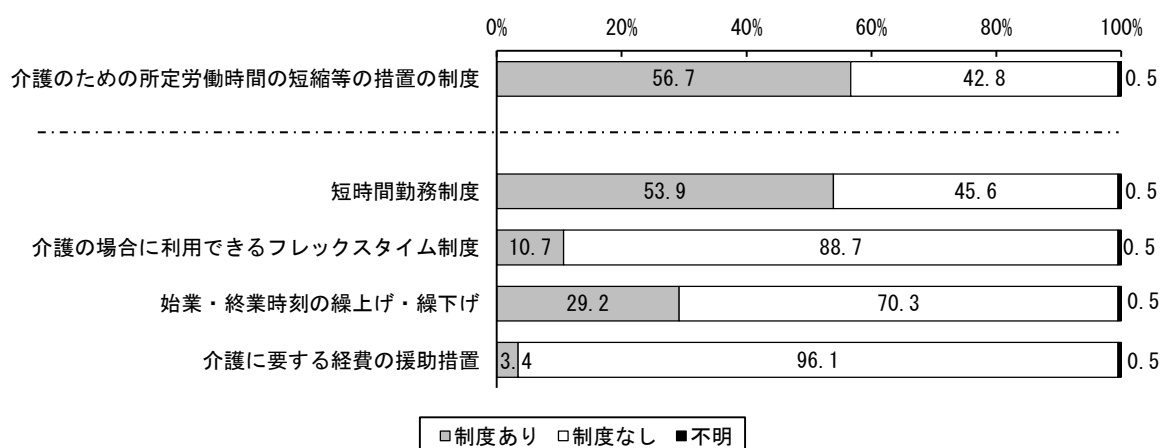
注：会社などの役員含む。

（介護のための所定労働時間の短縮等の措置の各種制度の導入状況～導入している事業所の割合は約6割）

介護のための所定労働時間の短縮等の措置の各種制度のいずれかを導入している事業所の割合は56.7%となっている。それぞれの制度の導入状況についてみると、「短時間勤務制度」53.9%、「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」10.7%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」29.2%、「介護に要する経費の援助措置」3.4%となっている（図表2-3-34）。

事業所の規模別にみると、いずれの制度も事業所規模が小さくなるに従って、導入割合が低くなっている（図表2-3-35）

図表2-3-34 介護のための所定労働時間の短縮等の措置の各種制度の導入状況



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成24年度）

図表2-3-35 介護のための所定労働時間の短縮等の措置の各種制度の事業所規模別の導入状況

	事業所計	制度あり	措置の内容（複数回答）				
			短時間勤務制度	介護の場合に利用できるフレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	介護に要する経費の援助措置	
規模計	100.0	56.7	53.9	10.7	29.2	3.4	
規模別	500人以上	100.0	92.2	85.0	23.6	49.5	11.9
	100～499人	100.0	88.2	83.6	18.1	39.5	5.9
	30～99人	100.0	77.5	74.0	13.4	36.2	5.0
	5～29人	100.0	51.2	48.6	9.9	27.3	3.0

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成24年度）

(介護のための所定労働時間の短縮等の措置の各制度の利用者割合～介護をしている雇員のうち女性は3.1%、男性は1.4%)

介護をしている雇員のうち介護のための短時間勤務制度を利用した人の割合をみると、2.3%となっており、性別でみると、女性は3.1%、男性は1.4%となっている。年齢階級別にみると、「40～44歳」の取得割合が最も高く、2.6%(女性3.1%、男性1.8%)、続いて「50～54歳」(女性3.2%、男性1.3%)及び「55～59歳」(女性3.4%、1.4%)が2.5%となっている(図表2-3-36)。

年齢階級別構成割合をみると、「55～59歳」(23.8%)が最も高く、次いで「50～54歳」(20.1%)、「60～64歳」(18.0%)の順となっている(図表2-3-37)。

図表2-3-36 介護をしている雇員に占める介護のための短時間勤務制度利用者割合

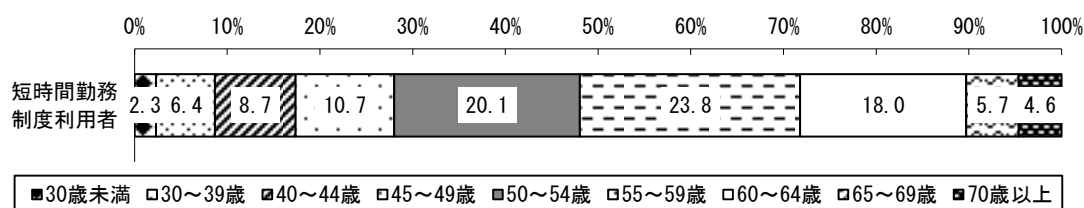
	総数		女性		男性		
	介護をしている雇員	介護短時間勤務利用者	介護をしている雇員	介護短時間勤務利用者	介護をしている雇員	介護短時間勤務利用者	
計	100.0	2.3 (100.0)	100.0	3.1 (74.6)	100.0	1.4 (25.4)	
年齢階級別	30歳未満	100.0	1.4 (100.0)	100.0	2.1 (84.6)	100.0	0.5 (15.4)
	30～39歳	100.0	1.8 (100.0)	100.0	2.7 (86.1)	100.0	0.6 (13.9)
	40～44歳	100.0	2.6 (100.0)	100.0	3.1 (71.4)	100.0	1.8 (28.6)
	45～49歳	100.0	2.0 (100.0)	100.0	2.6 (76.7)	100.0	1.2 (23.3)
	50～54歳	100.0	2.5 (100.0)	100.0	3.2 (80.5)	100.0	1.3 (19.5)
	55～59歳	100.0	2.5 (100.0)	100.0	3.4 (76.9)	100.0	1.4 (23.1)
	60～64歳	100.0	2.4 (100.0)	100.0	3.1 (65.3)	100.0	1.7 (34.7)
	65～69歳	100.0	2.3 (100.0)	100.0	2.5 (56.3)	100.0	2.1 (43.8)
70歳以上	100.0	3.4 (100.0)	100.0	4.5 (65.4)	100.0	2.3 (34.6)	

資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。

注：1) 会社などの役員含む。

2) 「介護休業制度の利用あり」総数から女性の利用者を引いた数を男性の利用者数とした。

図表2-3-37 介護のための短時間勤務制度利用者の年齢階級別構成割合



資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

注：会社などの役員含む。

【育児・介護休業法に定める仕事と介護の両立支援制度】

○介護休業（法第11条～第15条）

労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族^{※1}1人につき、要介護状態^{※2}に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

○介護のための短時間勤務制度等の措置（法第23条第3項）

事業主は、要介護状態^{※2}にある対象家族^{※1}を介護する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置（以下「短時間勤務制度等の措置」という。）を講じなければならない。

事業主は、短時間勤務制度等の措置として、以下のいずれかの措置を講じなければならない。

- ①短時間勤務制度
- ②フレックスタイム制度
- ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）
- ④介護サービスを利用する場合、従業員が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度

これらの制度は、要介護状態^{※2}にある対象家族^{※1}1人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日間は利用することができるようにする必要がある。

○介護休暇（法第16条の5～第16条の6）

要介護状態^{※2}にある対象家族^{※1}の介護その他の世話^{※3}を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族^{※1}が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができる。

平成21年6月の法改正により新設され、翌年6月30日から施行された（但し、常時100人以下の労働者を雇用する中小企業については平成24年7月1日）。

このほか、「時間外労働の制限（法第18条）」「深夜業の制限（法第20条）」が定められている。

※1 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護（歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること）を必要とする状態。介護保険法において定める「要介護」の認定区分とは異なる。

※2 「対象家族」とは、①配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、②父母及び子、③労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫、④配偶者の父母。

※3 「その他の世話」とは①対象家族の介護、②対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話をいう。

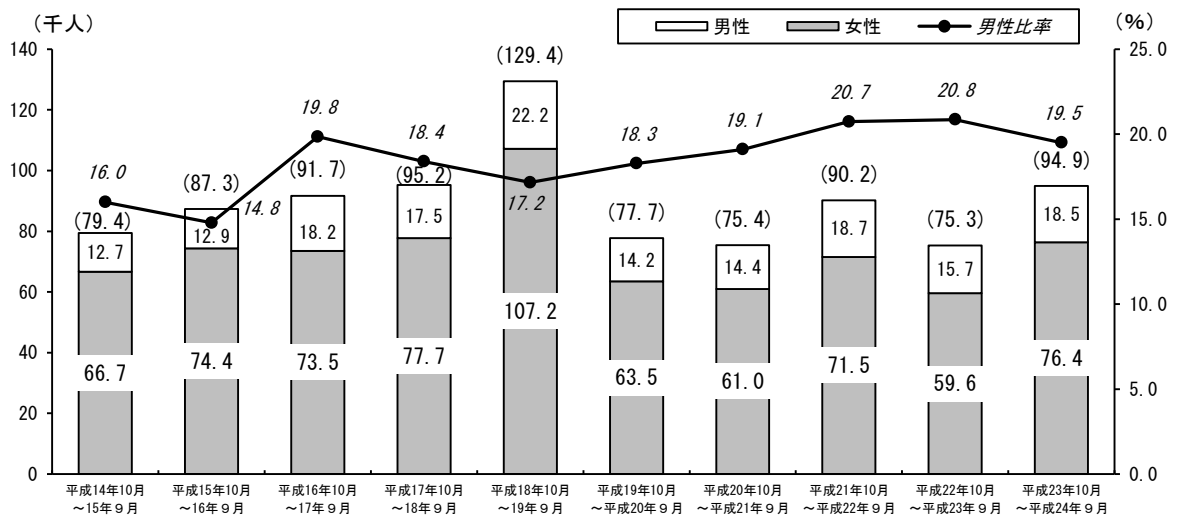
4 介護のために離職した者の状況

(家族の介護・看護により離職した雇用者数の推移～男性の割合が上昇、男女とも、50歳代から60歳代前半の離職が最も多い)

家族の介護や看護により前職を離職した雇用者数（会社などの役員含む）の推移をみると、離職者数は増減を繰り返しているものの、男性が占める割合は平成14年10月～平成15年9月までの間の16.0%から、平成23年10月～平成24年9月までの間には19.5%となっており、上昇傾向にあることが分かる（図表2-3-38）。

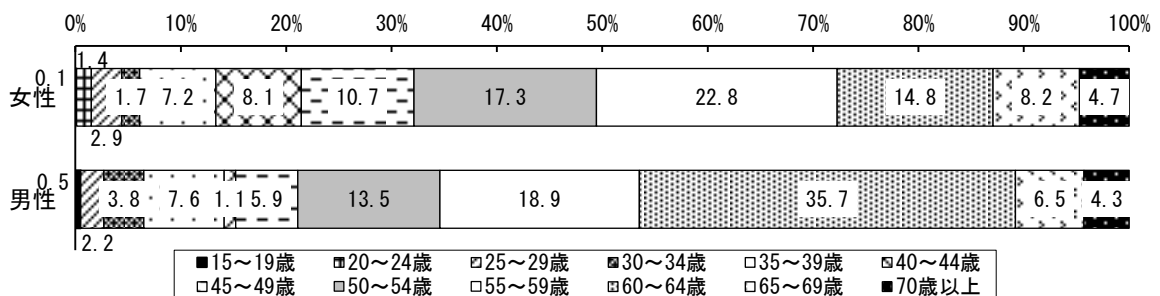
平成23年10月～平成24年9月までの間に離職した者について、年齢階級別の内訳をみると、女性は、55～59歳が22.8%、50～54歳が17.3%、60～64歳が14.8%となっており、男性は、60～64歳が35.7%、55～59歳が18.9%、50～54歳が13.5%となっている。男女ともに50歳代から60歳代前半の離職が多くなっている（図表2-3-39）。

図表2-3-38 家族の介護・看護を理由とする離職者数の推移



資料出所：総務省「就業構造基本調査」（平成19年、平成24年）より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。
 注：1）平成14年10月～平成19年9月は平成19年調査、平成19年10月～平成24年9月は平成24年調査。
 2）会社などの役員含む。

図表2-3-39 家族の介護・看護により離職した雇用者の年齢階級別割合（平成23年10月～平成24年9月）

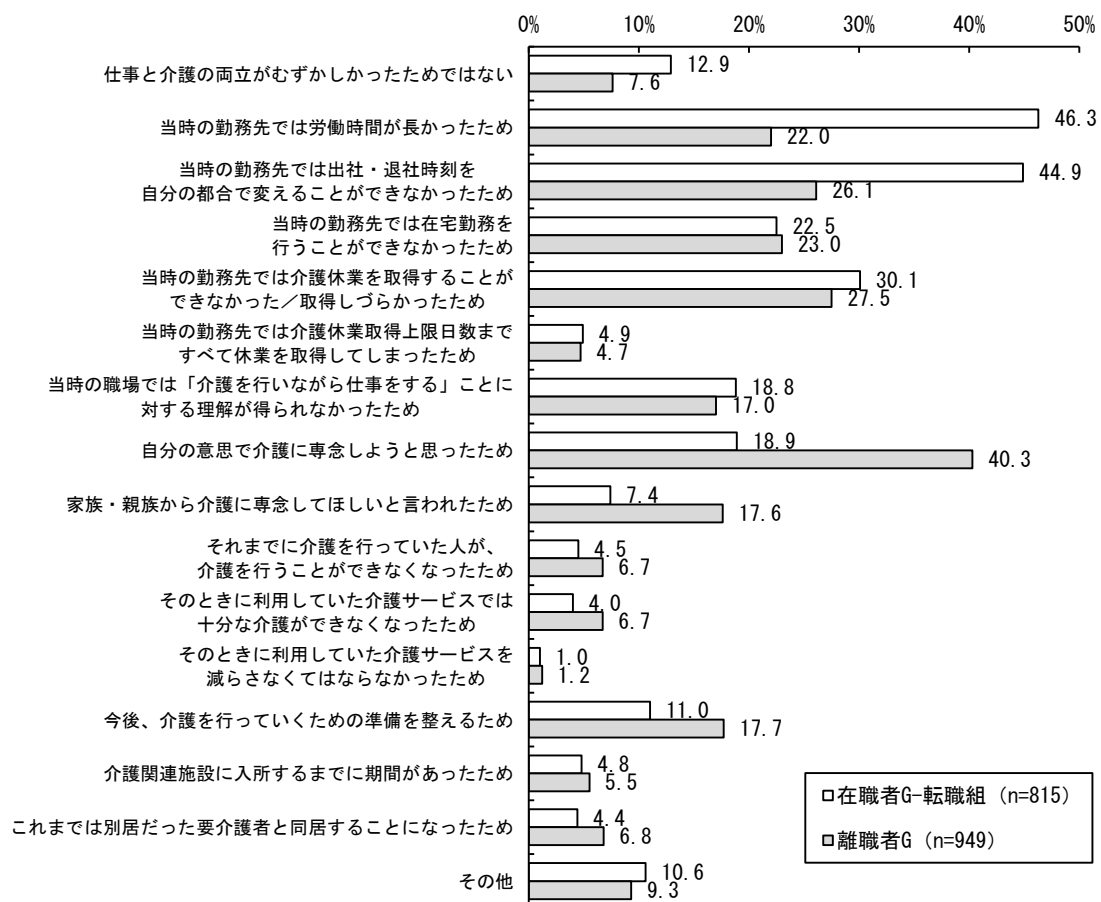


資料出所：総務省「就業構造基本調査」（平成24年）
 注：会社などの役員含む。

（介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の勤務先をやめたきっかけ～転職者は「当時の勤務先では労働時間が長かったため」の割合が高い）

「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」によると、介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の勤務先をやめたきっかけは、「在職者G-転職組」は「当時の勤務先では労働時間が長かったため」が46.3%、「当時の勤務先では入社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかったため」が44.9%、「当時の勤務先では介護休業を取得することができなかった／取得しづらかったため」が30.1%となっており、「離職者G」は「自分の意思で介護に専念しようと思ったため」が40.3%、「当時の勤務先では介護休業を取得することができなかった／取得しづらかったため」が27.5%、「当時の勤務先では入社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかったため」が26.1%となっている。いずれも当時の勤務先で労働時間の短縮、介護休業の取得、柔軟な働き方等を行うことができれば、仕事を続けられた者が少なくなかったことを示している（図表2-3-40）。

図表2-3-40 介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の勤務先をやめたきっかけ（複数回答）

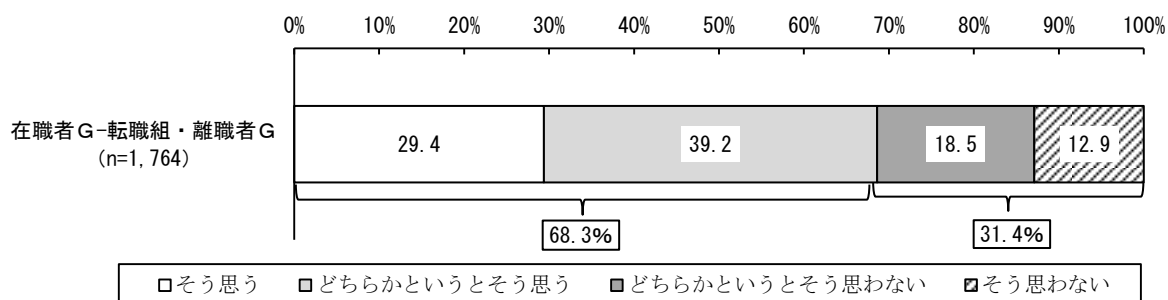


資料出所：みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（平成21年度厚生労働省委託事業）

（介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の勤務先での勤務継続意向～約7割が勤務継続意向）

介護期間中に仕事を辞めた経験がある者（「在職者G－転職組」及び「離職組」）の勤務先での勤務継続意向をみると、「そう思う」と「どちらかというと思う」、「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の割合の合計はそれぞれ、68.3%、31.4%となり、約7割が勤務継続の意向を持っていた、つまり望まない離職であったことが分かる（図表2－3－41）。

図表2－3－41 介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の勤務先での勤務継続意向

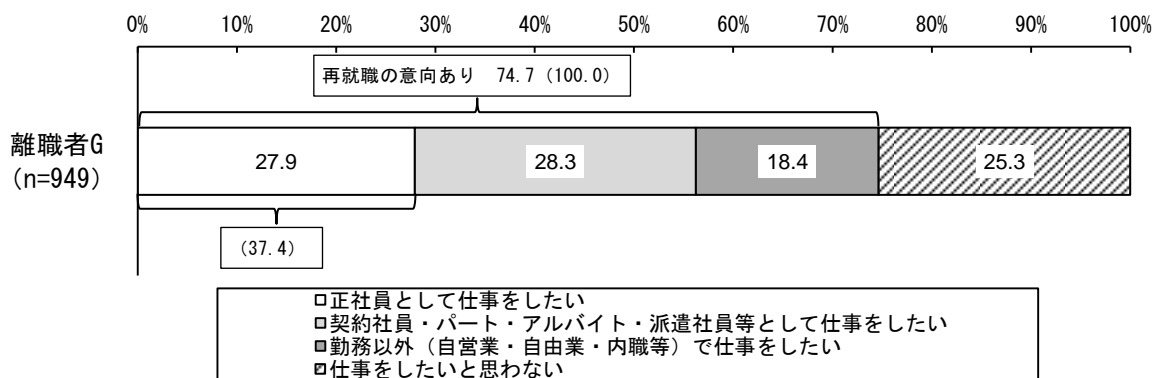


資料出所：みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（平成21年度厚生労働省委託事業）

（離職者の再就職意向及び再就職時に希望する条件～7割以上が再就職の意向あり）

家族の介護をきっかけとしておおむね調査時点前5年以内に仕事を辞め、調査時点で仕事に就いていない者（「離職者G」）の再就職に関する意向をみると、74.7%が再就職の意向を持っており、うち37.4%が正社員として再就職を希望している（図表2－3－42）。

図表2－3－42 離職者の再就職意向及び再就職時に希望する条件

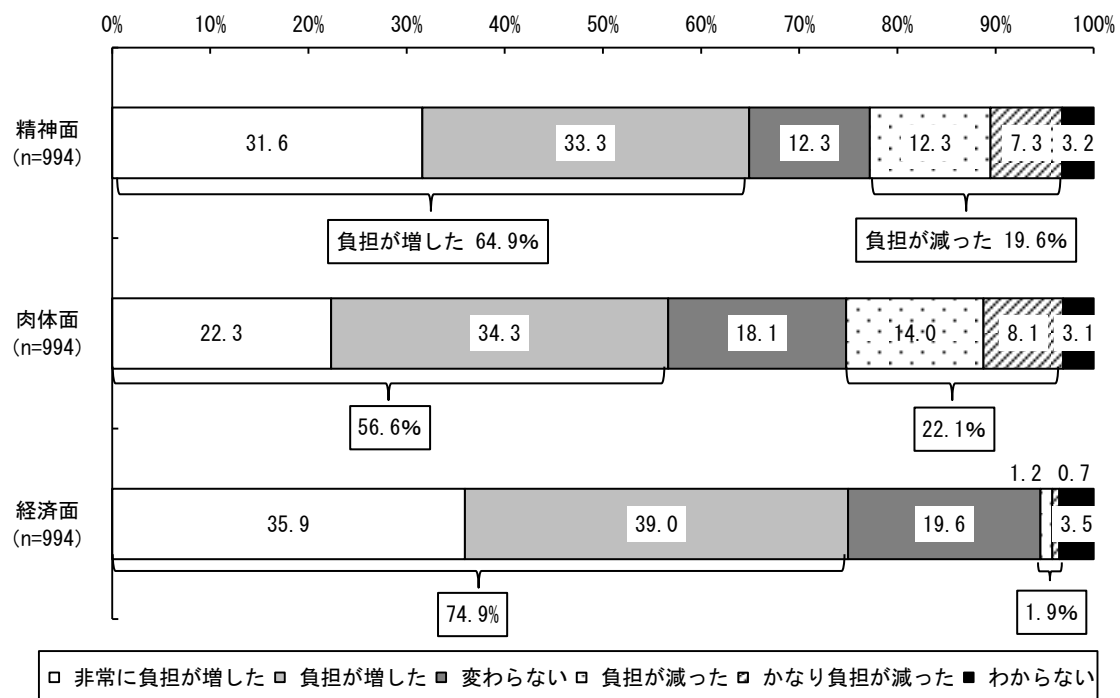


資料出所：みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（平成21年度厚生労働省委託事業）

(介護等を機に仕事を辞めてからの変化～精神面・肉体面・経済面において『負担が増した』と回答した割合は、それぞれ半数を超えている)

「仕事と介護の両立支援に関する調査」により、介護等を機に仕事を辞めてからの変化についてみると、「精神面」の『負担が増した』割合(「非常に負担が増した」「負担が増した」の合計)は64.9%、「肉体面」が56.6%、「経済面」が74.9%となっており、それぞれの『負担が減った』(「負担が減った」「かなり負担が減った」の合計)割合(19.6%、22.1%、1.9%)を大幅に上回る結果となった(図表2-3-43)。

図表 2-3-43 介護等を機に仕事を辞めてからの変化



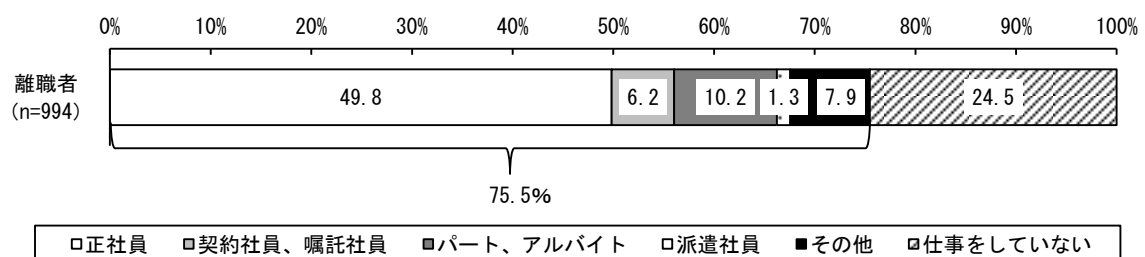
資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」(平成24年度厚生労働省委託事業)

(介護等を機に仕事を辞めてから再就職した時までの期間～「1年以上」の割合が最も高い)

介護等を機に仕事を辞めてから再就職した者の割合は、75.5%となっている(図表2-3-44)。

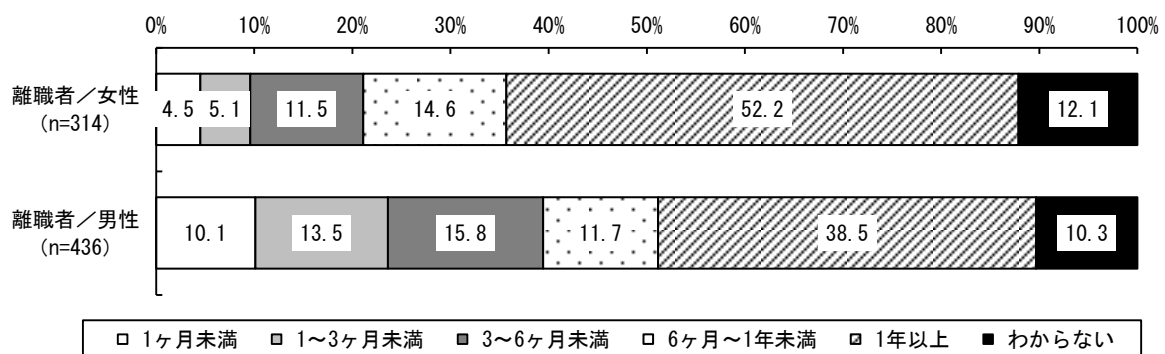
男女別に再就職した時までの期間についてみると、いずれも「1年以上」の割合が最も高く、女性は52.2%、男性は38.5%となっている。次いで、女性は「6ヶ月～1年未満」(14.6%)、男性は「3～6ヶ月未満」(15.8%)となっており、女性の方が再就職までに時間がかかっていることが分かる(図表2-3-45)。

図表2-3-44 介護等を機に仕事を辞めた離職者の再就職の状況



資料出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」(平成24年度厚生労働省委託事業)

図表2-3-45 介護等を機に仕事を辞めてから再就職した時までの期間

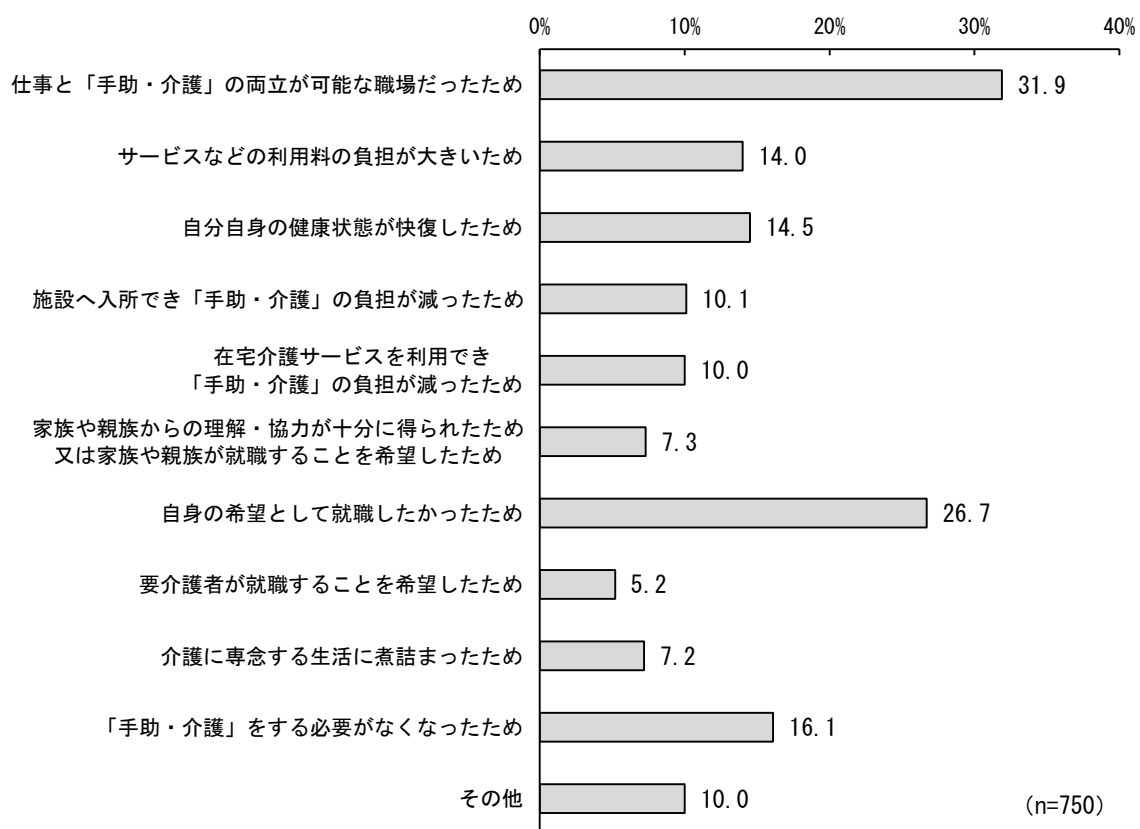


資料出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」(平成24年度厚生労働省委託事業)

（再就職した理由～「仕事と「手助・介護」の両立が可能な職場だったため」の割合が最も高い）

介護等を機に仕事を辞めてから再就職した者について、再就職した理由についてみると、「仕事と「手助・介護」の両立が可能な職場だったため」（31.9％）の割合が最も高く、次いで「自身の希望として就職したかったため」（26.7％）、「「手助・介護」をする必要がなくなったため」（16.1％）となっている（図表2-3-46）。

図表2-3-46 再就職した理由（複数回答）



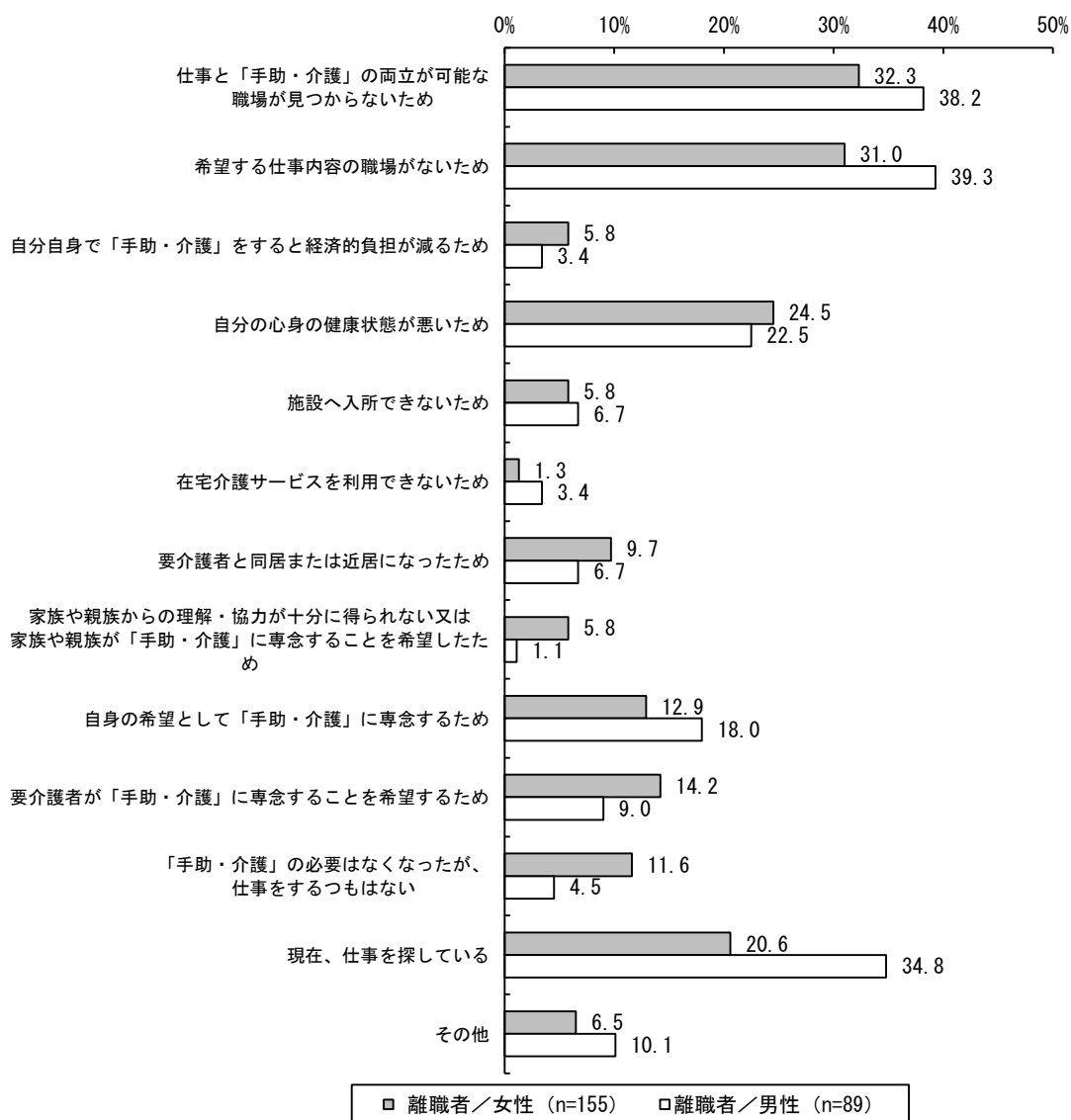
資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成24年度厚生労働省委託事業）

（再就職していない理由～「仕事と「手助・介護」の両立が可能な職場が見つからないため」「希望する仕事内容の職場がないため」の割合が高い）

介護等を機に仕事を辞め、再就職していない者について、男女別に現在の介護等の有無別に再就職していない理由をみると、「仕事と「手助・介護」の両立が可能な職場が見つからないため」（女性 32.3%、男性 38.2%）、「希望する仕事内容の職場がないため」（女性 31.0%、男性 39.3%）の割合が高くなっている。

なお、「現在、仕事を探している」者の割合は、女性は 20.6%、男性は 34.8%となっている。また、「「手助・介護」の必要はなくなったが、仕事をするつもりはない」者の割合は、女性は 11.6%、男性は 4.5%となっている（図表 2-3-47）。

図表 2-3-47 男女別再就職していない理由（複数回答）



資料出所：三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」（平成 24 年度厚生労働省委託事業）